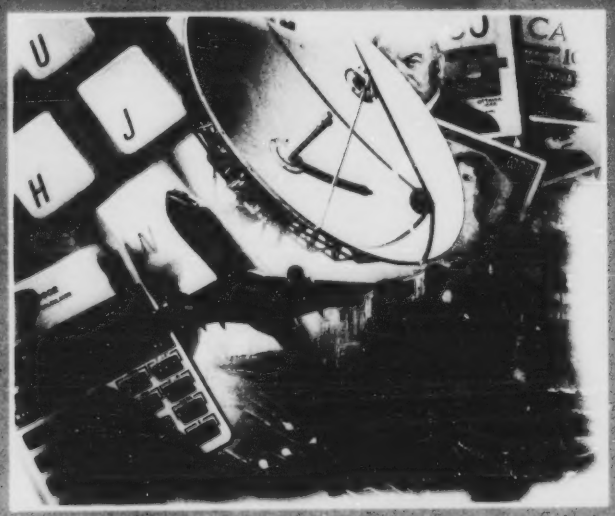
LABOUR

Annual Report

Employment Equity Act



2000

Human Resources Development Canada
Développement des ressources humaines Canada
Canada
LT-020-12-00

101-04353/

LABOUR 1900-2000

Annual Report

Employment Equity Act

2000

If you require additional copies or an alternate format of this publication please contact:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, Level 0
Hull, Québec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

Cat. No. : LT-020-12-00

Printed in Canada

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2000

Cat. No.: MP 31-5/2000

ISBN:

Minister of Labour Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.D.
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is with great pleasure that I present the thirteenth Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

Employment equity is about ensuring equal access to employment opportunities for women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minorities. The Annual Report presents a picture of how successfully employers under federal jurisdiction, including Crown corporations, are implementing the principles of employment equity.

Much consultation was involved in the development of the Act. This work resulted in the implementation of legislation which is comprehensive and which promotes the development of fair, equitable and accessible workplaces for Canadians. The results detailed in this year's report show that the employment equity Act is effectively promoting these objectives.

The Annual Report for the year 2000 demonstrates a more equitable workplace than ever before. Employers covered by the Act have shown diligence and co-operation in meeting their obligations. This has led to an improved situation for the designated groups in terms of better representation and greater shares in hiring, promotion and employment opportunities.

.../2

While the report demonstrates important progress has been made, we must continue to work to promote and develop the objectives of the Act. Areas of particular emphasis include salary, termination, recruitment and morale in federally regulated workplaces.

Every Canadian should have the opportunity to succeed. A fair and equitable workplace is achievable and, as this report indicates, we are moving progressively towards it.

Respectfully submitted,

Claudette Bradshaw

Claudette Bradshaw

Table of Contents

Highlights ***1***

Introduction ***5***

1. The Business Climate ***7***

2. Good Practices ***13***

3. Employer Ratings ***17***

4. Employers' Reports ***33***

4.1 The Workforce *33*

4.2 Women *37*

4.3 Aboriginal Peoples *43*

4.4 Persons with Disabilities *49*

4.5 Members of Visible Minorities *55*

Appendix A: *Glossary of Terms* *61*

Appendix B: *Ratings Methodology* *63*

Appendix C: *Statistical Summary* *69*

Highlights

THE BUSINESS CLIMATE

The Canadian economy grew strongly in 1999, which led to significant gains in incomes and job creation. The unemployment rate was down to 6.8%, its lowest level in nearly 24 years, and real economic growth averaged 3.8%. Sectorally, telecommunications enjoyed a 49.9% increase in revenues, while the financial services sector came second at 19.4% increase. The Canadian industries continued to consolidate and rationalise their operations in response to deregulation and globalisation. Negotiations continued in the Banking industry on mergers, while the federal government relaxed conditions for foreign banks to operate in Canada. In air transportation, mergers were the main stories, as the sector experienced a decline in the number of air carriers from 7 to 1 over the past decade. Railway transport is showing a comeback, as companies in Canada and the United States are closing ranks to produce mega-railways across North America. Companies in the Communications industry are the likeliest to benefit from gains in technology, especially in telecommunications and broadcasting services.

GOOD PRACTISES

The employment Equity Act requires employers to submit an annual statistical report and a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives.

In 1999, employers have indicated that the measures they adopted to remove barriers for the designated groups have in fact benefited all employees and have given the business a competitive edge with a more diverse workforce and better client service. Employers are using several methods, including placement agencies and the Internet, to reach candidates from designated groups. Accommodation measures for the designated groups are making for a better overall workplace environment. Employers find communication with employees as a key element in their strategies and an essential factor ion successful workforce surveys.

Management commitment to employment equity as well as partnership with the designated groups' representatives was also highlighted as a priority. Increasingly, employers are networking with each other to find solutions and find good practices that they can implement.

EMPLOYER RATINGS

In this report, individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made in 1999 to improve the situation of these groups. The ratings evaluate these elements that are summarised in six indicators.

The rating measures the extent to which members of a group were represented in an employer's workforce, and received treatment similar to other employees (in terms of the jobs they do and their salaries) as of the end of 1999. It also reflects the progress that an employer has made during 1999 in improving the situation of a designated group.

- The results for 1999 show that the best ratings were for Aboriginal Peoples, where a total of 130 out of 327 employers received an "A" for this designated group. Transportation led employers in the best rating for Aboriginal employees, where 79 companies received an "A" for this designated group. Seventy-six employers were rated "A" for women, and 74

employers were rated "A" for members of visible minority groups. Also, there were 85 employers receiving a "B" for women, compared to 60 employers who received the same rating for members of visible minority groups, and 37 employers who had the same for Aboriginal Peoples.

- In both top ratings, members of visible minority groups arrived at third place after Aboriginal Peoples and women in all companies under the Act.
- Half of employers received "C" or lower for Aboriginal Peoples and women, compared to 60.0% who did so for members of visible minority groups.
- The worst situation was for persons with disabilities, where only 16 employers received an "A" for this group, and another 17 received a "B". Almost 90.0% of employers received a "C" or lower for this designated group.

THE WORKFORCE

A slight decrease was observed in 1999 in the number of employees reported by federally regulated companies under the Act compared to 1998. The decrease from 589,218 to 584,782 (a drop of 4,426 employees, or 0.8%) was largely a correction in reporting activities by some employers than a change in the number of employers. Two employers in the Other sectors have adjusted their reporting practices by showing only that portion of their workforces that come under federal jurisdiction. This adjustment removed 7,730 employees who operated under provincial jurisdiction. In fact, the decline occurred in the Other sectors only, where the workforce went down from 60,815 to 50,095. Transportation grew from 158,735 to 162,198, Communications grew from 194,920 to 197,960, and Banking was almost unchanged at 174,529.

Communications remained the largest industry in the workforce under the Act, accounting for 33.9% of the total, followed by Banking (29.9%), and Transportation (27.6%). All the other sectors accounted for 8.5% of the workforce under the Act.

Almost 9 in 10 employees under the Act worked in four provinces in 1999: Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta.

The number of hires dropped in 1999, but remained high when compared to the past ten years. Communications, the fastest growing industry, accounted for almost 40.0% of all new hires in the current reporting year, and was the only sector that reported an increase in hiring activities.

Although there were fewer terminations in 1999 compared to 1998, the figure remained higher than that reported in every year between 1991 and 1997. Employers under the Act hired more people than they terminated, a situation that was observed only in 1998 over the past ten years. The number of employees promoted fell dramatically in 1999 from 62,200 to 51,875, with much of the decline reported in Banking.

THE DESIGNATED GROUPS

Representation

All four designated groups experienced an increase in their representation in the workforce under the Act in 1999 compared to 1998.

- The representation of women increased from 44.2% to 44.8%, while that of employees with disabilities increased from 2.3% to 2.4%. reversing a declining trend that started in 1996.
- During the same period, the representation of Aboriginal employees had a significant increase from 1.3% to 1.5%, while visible minority employees increased from 9.9% to 10.5% in 1999.

Women's representation increased in Transportation and the Other sectors, but fell in Banking and Communications. Aboriginal employees' representation was stable to rising in all four industrial sectors, most significantly in Transportation. Transportation was the only sector in which the number of employees with disabilities increased in 1999, bringing representation to 2.5% in that sector from 1.8% in 1998. The representation of visible minority employees increased in all sectors, except in the Other sectors, where it dropped from 7.9% t o 7.4%.

- Ten of the 13 regions experienced increases in the representation of women in the workforce under the Act, most notably Nova Scotia, where representation went from 45.8% to 49.8%. Among the three regions where women's representation declined, the Northwest Territories had the greatest decline from 30.9% to 26.8%.
- Over three-quarters of Aboriginal employees in the workforce under the Act were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. Quebec and Newfoundland had the lowest representation of Aboriginal employees in their workforces.
- Almost three-quarters of all employees with disabilities in the workforce under the Act were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Their representation improved in western Canada but fell in the eastern provinces.
- Eight out of ten visible minority employees were located in Ontario and British Columbia, with Ontario accounting for the lion's share at 62.4% of all visible minority employees in the workforce. Representation of this designated group improved in every region except in Alberta.

Workforce Flows

Women

Women had a lower share of hirings in 1999, falling from 41.3% to 39.8% of all hirings into the workforce under the Act. The drop was reflected in 8 occupational groups, particularly in the three sales occupations. On the positive side more women were hired into 6 occupations, mainly as supervisors, semi-professionals and technicians, and administrators.

Fewer women were terminated in 1999, as their share of all terminations in the workforce under the Act fell from 41.5% to 40.9%. The decline in women's terminations was reflected in Transportation and Communications.

Women received fewer promotion opportunities in 1999. The decline occurred in Banking, as the remaining sectors showed increases. Women accounted for 53.9% of all persons promoted by employers under the Act.

Aboriginal Peoples

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act this reporting year (1.5% compared to 1.4%). Transportation led the hiring of Aboriginal Peoples, taking in 45.0% of all hires of this designated group.

Terminations of Aboriginal employees as a proportion of all terminations, increased from 1.5% to 1.6% in 1999. It fell only in the Other sectors. Terminations of Aboriginal employees exceeded hirings in 8 occupations, while hiring exceeded terminations in the remaining six occupations.

This designated group accounted for a smaller share of all persons promoted in 1999 (1.4% compared to 1.5% in 1998). The decrease was reflected in Communications and the Other sectors. Almost 55.0% of the Aboriginal employees' share of promotions occurred in Banking.

Persons with disabilities

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act was unchanged in 1999 at 0.9%. Hiring of this designated group fell only in Banking but rose in the three other major sectors. It also fell in 9 occupational groups in the entire workforce, and rose in 3 occupational groups. The rises and the declines offset each other and resulted in an unchanged situation.

The share of this designated group in all terminations by employers under the Act was unchanged at 2.0%, which is lower than their representation in the workforce. Most terminations of employees with disabilities occurred in Banking and Communications.

More employees with disabilities were terminated than hired. This has been the case every year over the past ten years, leading to serious erosion of this group in the workforce under the Act.

On a more positive note, the share of persons with disabilities in the number of employees promoted in 1999 increased from 1.8% to 1.9%.

Members of visible minority groups
Members of visible minority groups had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 1999. This is the second year of decline, as it fell from 11.2%, in 1998 to 10.6%. The share observed in 1997 was 12.1%. Among the four major industrial sectors, only the Other sectors showed an increase in the share of hirings of members of this designated group. The majority of visible minority hires occurred in three occupational groups: professionals, clerical personnel, and manual workers.

Employers under the Act terminated fewer visible minority employees in this reporting year. Most of these terminations occurred in Banking and Communications. Hirings exceeded terminations of visible minority employees, and this was the trend every year since 1995.

The share of visible minority employees in the number of persons promoted in 1999 was unchanged at 14.1%, but was the highest ever since 1987, and was also higher than their 1999 representation in the workforce.

Occupational profile
The workforce under the Act was largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 1999, followed by professional and management jobs. The concentration varied across industrial sectors. Whereas almost 75.0% of employees in Banking were in clerical and professional positions, only 26.3% were in these two occupations in Transportation.

The representation of women has been increasing in managerial and professional jobs and decreasing in administrative and clerical occupations. Banking had the highest concentration of women (72.0%), where they have been moving up to more managerial and professional positions. The lowest representation of women was in Transportation (25.2%), but this sector is showing significant increases for this designated group.

Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 1999, namely, clerical personnel, skilled crafts and trades and semi-skilled manual work. The distribution of this designated group shifted in 1999, with 8 occupations showing an increase, and 6 showing a decrease.

The percentage of persons with disabilities in management, professional and supervisory and skilled jobs decreased in 1999, while it increased in blue-collar jobs associated with manual work.

A majority of visible minority employees worked in 5 occupational groups, as managers, professionals, administrative and clerical personnel and the two manual workers groups. This designated group was more concentrated in the two professional occupations compared to other designated groups. Almost 16.6% of visible minority employees were professionals, against 11.2% of women, 6.4% of Aboriginal employees, and 10.0% of employees with disabilities.

SALARIES

The estimated salary gap between all men and all women in the workforce under the Act narrowed slightly in 1999. Women earned on average 77.6% of what men earned for full-time work. The gap also narrowed for visible minority women against all women and for Aboriginal men against all men, but widened for Aboriginal women against all women, and for women with disabilities against all women. The gap also widened for men with disabilities against all men.

Given that all women are designated as an employment equity group, and the fact that a salary gap is observed between all women and women in each minority designated group, a situation of double jeopardy exists for Aboriginal women, visible minority women, and women with disabilities. These women are disadvantaged for being women and also for belonging to another designated group. This is evident not only in the salary gap mentioned above but in the distribution of income. While only 19.2% of all women earned $50,000 and over compared to 42.8% of all men in the workforce under the Act, this ratio was only 10.7% for Aboriginal women, 14.7% for women with disabilities, and 16.9% of visible minority women.

Introduction

The Canadian economy grew again in 1999, but the impact on the labour market varied among the different industrial sectors. While overall employment grew in Canada, the impact in the workforce subject to the Employment Equity Act was uneven. There was growth in employment in business services associated with the new economy (e.g., communications and information technology), and in transportation, but a reduction in Banking, which underwent further workforce adjustments and consolidation of operations in 1999.

There was also a decrease in the number of employees reported in federally regulated companies covered by the Employment Equity Act in 1999. The decrease was unrelated to the economic situation, but to the adjustments made by some employers to reflect only that portion of their workforces that fall under federal jurisdiction. The new companies that reported for the first time in 1999 were small, employing fewer but more highly qualified people. On the other hand, a number of companies in Banking, Transportation and Communications merged and/or continued to reduce their personnel. In the process, manual and other low skill workers have been losing ground.

This changing environment affected the designated group members. The following pages will review the situation of these designated groups in 1999, how they fared, and whether they benefited from the positive economic climate.

THE 2000 ANNUAL REPORT

In June 2000, employers covered under the Employment Equity Act submitted their thirteenth annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups in their workforce and the progress that organisations have made toward achieving an equitable representation of the groups during 1999. This Annual Report provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 1 describes the measures that employers have taken to recruit and retain members of the designated groups in their workforce. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the Act, present profiles of the workforce under the Act and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

Additional information is provided in the appendices. Appendix A contains a glossary that explains key concepts used throughout this report and Appendix B provides the rating methodology used in evaluating the employers' performance. Appendix C includes statistical tables that consolidate the information from employer reports.

THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfilment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups. Employment equity means not only the removal of barriers facing the designated groups, but also taking special measures and accommodating differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;
- to carry out a workforce analysis to identify any under-representation of members of designated groups;

- to review their employment systems, policies and practices to identify and remove employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organisation will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals.)

The Act states that federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with 100 or more employees must also report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the Act allows the government to fine employers who

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

THE FEDERAL PUBLIC SERVICE

The current report analyses the reports received from federally regulated employers and Crown corporations. The federal public service is also covered by the *Employment Equity Act* but federal Departments are required to report to the President of the Treasury Board who prepares a separate report to Parliament

THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

The Minister of Labour is also responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at $200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. Companies having received contracts are subject to on-site compliance reviews carried out by HRDC.

MERIT AWARDS

Through the Merit Awards program, the Department recognises the special efforts and achievements of organisations in implementing employment equity. Employers covered by either the Federal Contractors Program or the Employment Equity Act may compete for these awards. There was no Merit Awards ceremony in 2000, as the next event is scheduled for May 2001.

Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Policy, Reporting, and Data Development
Labour Standards and Workplace Equity
Labour Branch
Human Resources Development Canada
Place du Portage, Phase II
165 Hotel de Ville
10th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

Mr. Kamal Dib
Telephone: (819) 953-7499
Fax: (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following addresses:

kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

The report will be available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis

1. The Business Climate

This chapter presents the significant trends and events, which occurred in 1999 for the industries covered under the Act. Within these industries, certain mergers and acquisitions or consolidation activities have had an impact on the dynamics of employment equity data.

Employers covered under the Act are influenced by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities often respond to movements in the business cycle, general levels of inflation, unemployment, and business expectations. Thus, the business climate provides a background perspective to the data reported by employers on the four designated groups, and demonstrates whether progress in representation of a designated group is linked to the industry and the economy or is particular to an employer's workforce.

The Canadian economy grew strongly in 1999, surpassing forecasters' expectations. This led to significant gains in incomes and job creation. The unemployment rate was down to 6.8%, its lowest level in nearly 24 years, and real economic growth in 1999 averaged 3.8%.

The Y2K bug, e-commerce, and response to globalisation, made headlines in 1999. The year ended with the resolution of the Y2K bug, as e-commerce made its debut for the new economy of the third millennium. Industries with high IT and e-commerce content showed rapid growth. The telecommunications sector showed a 49.9% increase in revenues, the highest among all the industries in 1999, while the financial services sector was second at 19.4% increase. In comparison, transportation had a 13.9% increase. Canadian industries are increasingly aware of international competition and the impact of free trade and globalisation. Their reaction is reflected in the number of subsequent consolidations, mergers and acquisitions, and the development of new international partnerships.

Banking

The Bank of Montreal, the country's fourth largest banking institution, announced plans in October to consolidate its operations by reducing its workforce by about 1,450 out of 33,310 jobs, and closing an estimated 10 per cent of its 1,040 Canadian branches. These plans came several months after the failure of a proposed merger with the Royal Bank. In addition to the Montreal-Royal case, the federal Department of Finance also did not approve the proposed merger of CIBC and the Toronto Dominion Bank.

The Bank of Montreal was not the only banking institution to introduce cuts. The Royal Bank decided in February to slash $400-million from its annual costs by consolidating administrative and back-office functions, and rationalising capital expenditures and non-critical projects. In June, CIBC pledged to cut $500-million in costs over the next 18 months.

Without the mergers, the banks chose internal restructuring and cost-cutting measures as an alternative to facing international competition. In March, the Dominion Bond Rating Service cut its long-term ratings for Canada's large banks, saying they are becoming relatively minor players in the global market while facing increased competition at home. Specialised foreign competitors are entering such fields as credit cards and deposit accounts, while Canadian credit unions and life insurers are increasingly successful in competing with banks.

Canadian banks have been slipping on the world stage in terms of shareholder equity as their international competitors have been growing faster. Mergers in other countries pushed Canadian banks further down the list of international banks. The Canadian Big Five occupied positions falling

between 22 and 39 in 1984, but dropped to positions falling between 49 and 69 in 1998. The value of the Canadian dollar and the banks' inability to consolidate were cited as reasons for the slippage, while merging international competitors have leapfrogged past them. The Canadian Bankers Association stated that the international presence of Canadian banks benefits the economy. Forty per cent of their money was earned outside Canada in 1998.

The two high-profile failed mergers did not discourage further attempts. TD-Bank announced plans in August to take over Canada Trust Financial Services (CT) . The federal government has overhauled banking regulations in June 1999 on the basis of the MacKay Report *(Task Force on the Future of Financial Services)* setting out strict conditions for mergers. As a trust company, CT was not subject to the same restrictions, which made the take-over by TD easier to approve. The purchase would allow TD to become the biggest bank in Canada in terms of consumer deposits and loans. The combined workforce at both institutions would total 44,000 employees, but some streamlining was planned.

Conditions for foreign bank entry were improved in 1999. In February, the federal government brought in legislation to widen business powers of foreign banks, in line with commitments made at the World Trade Organisation (WTO). Foreign banks operating in Canada will be able to take advantage of their corporate parent's capital. Although foreign banks had been allowed to operate in Canada, their presence in the market was greatly restricted because they were required to set up separate subsidiaries with their own capital bases. The bill is the first step in making the financial services sector more competitive. Foreign banking subsidiaries have traditionally operated in larger wholesale accounts and were not seeking access to the retail banking market. Canada became signatory to the WTO agreement on financial services in December 1998, to provide increased access to foreign banks in 1999. In June 1999, the Department of Finance released the Banking Industry Guidelines. These guidelines allowed single investors to own 20.0% of a bank, double the current limit, but did not permit banks into the car leasing and insurance business. The higher limit will allow banks to create major subsidiaries with joint venture partners, such as U.S. banks. The guidelines were preceded by the May 1999 release of tax changes by the Department of Finance to allow foreign banks set up branches in Canada without having to go through the establishment of separately capitalised subsidiaries.

The banking industry also dealt with the issue of risk management in 1999. The Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI) focused on risk management practices of banks and insurers. Its annual reviews will look at risk mitigance, i.e., the way in which a financial institution and its board of directors control risk. OSFI regulates more than 400 financial institutions OSFI allowed banks and other federally regulated financial institutions until June 1999 to determine whether they were ready for the Y2K problem. The financial institutions collectively budgeted $2.5 billion to get their computers Y2K compatible

Demutualization was a major event in this reporting year. Several Canadian financial institutions started the process of demutualization in 1999, converting from mutual enterprises owned by policy holders to publicly traded companies owned by shareholders. This radical shift will enable these companies to tap the stock markets for expansion and acquisition of capital in the rapidly consolidating world of financial services. This brought five new financial institutions to the stock market in direct competition with the big banks, with the benefit that the financial services sector has been significantly broadened. The move to demutualization entailed a pay-out of about $24 billion to 3.7 million policy holders. The impact of demutualization will have a mixed impact on the workforce in the Banking sector, as banks take over other finance companies and new players pose a competition to banks.

Transportation

The Air Canada take-over of Canadian Airlines and the continental railway mergers were the main stories in the transport sector in 1999.

With the merger of Air Canada and Canadian Airlines, the Canadian airline industry has under-

gone a major restructuring, with a single company in dominance of 80.0% of the industry. The 1990s witnessed the decline in the number of Canadian national airline companies from 7 to 1.

Air Canada won control of Canadian Airlines International in December after a six-month take-over battle. It reached a settlement with Canadian's major American shareholder, AMR Corp. Air Canada paid $92-million for Canadian and received more than 50.0% of Canadian's outstanding shares. It will have to restructure Canadian's $3.5 billion debt, integrate the two airlines, and cut 2,500 jobs over the next two years. The merger would make Air Canada the 10th largest airline in the world, with 40,000 employees, annual sales of $9-billion and a network of routes to every part of the world. The deal is conditioned on approval by Parliament and the Competition Bureau.

In December 1999, the Canada Industrial Relations Board rejected an application by the Air Line Pilots' Association (ALPA) for a common employer declaration that would result in the seniority lists of ALPA members, with regional carriers in the Air Canada system, being merged with the mainline carrier pilots represented by the Air Canada Pilots' Association (ACPA). The regional ALPA pilots were seeking access to career opportunities at Air Canada by having their seniority recognised by the Air Canada Pilots Association. The Board ruled that there was no industrial relations purpose that would be served by granting the application and that the merger of seniority lists would disrupt the labour relations structure that had been in place for more than a decade.

Canada's 2,170 air traffic controllers, represented by the Canadian Air Traffic Controllers Association (CATCA) reached a settlement with Nav Canada in June to avoid a strike that could have shut down all air travel in the peak summer season. The deal, achieved with mediation assistance from the Federal Mediation and Conciliation Service, was based on recommendations contained in the report of a federal conciliation commissioner including one which proposed the establishment of a committee to study fatigue and safety issues in the workplace.

The railway industry witnessed the formation of dynamic alliances after years of facing competition from the trucking industry. The Canadian National Railway (CN) was the major player in this industry.

CN and Burlington Northern Santa Fe (BN) are merging into North America's biggest railway. The new entity, North American Railways Inc., will create a giant railroad network with about 80,000 kilometres of track, 67,000 employees and $18.5-billion in revenues. The new company will be based in Montreal, but incorporated in Delaware. The merger shall be completed in 2001. BN is second to only Union Pacific in the US. It has 55,000 kilometres of track in 28 states and two provinces, 44,500 employees and 5,000 locomotives pulling giant 50-car unit trains. CN is the biggest railway in Canada with 21,500 employees and 22,000 kilometres of track.

CN also acquired the Chicago-based Illinois Central Railway for $2.4 billion (US). This added 28,000 kilometres of track to CN, and 23,500 employees and annual sales of $5-billion. The Illinois Central Railroad adds the third leg of a large bi-national railway, linking the Atlantic Ocean to the Pacific to the Gulf of Mexico in one seamless route.

The Canadian railway industry also experienced downsizing in its workforce. Canadian Pacific Railway (CP), which specialises in commodity transport, announced it would lay off 1,900 workers, about 10.0% of its workforce. CP took a $500-million one-time charge in the second quarter for the latest restructuring, mainly for severance pay. The moves at CP are part of the consolidation of the North American railway industry and CN laid off 3,000 employees in 1998 as well. The Canadian railway industry faced competition from U.S. counterparts and from Canadian trucking companies using 18-wheeler trucks.

Work conditions and access to U.S. destinations were the two issues in the trucking transport industry. Transport Canada worked on proposals to shorten the number of hours truckers are allowed to drive. This was discussed at the North

American Free Trade Agreement panel on transportation safety. The recommendation would restrict Canadian truckers to a 14-hour workday, one hour less than the current 15-hour limit, and a maximum of 84-hour workweek. Canadian truckers are allowed to drive 13 hours at a time, while their American counterparts are permitted 10 hours.

The truck transport industry faced a trade barrier in 1999. The Canadian Trucking Alliance, which represents 2,000 hauling companies, complained that U.S. officials seized at least 30 Canadian trucks and imposed fines of up to several thousand dollars, under a U.S. immigration law, that the Alliance said violated the free trade rules. Under old rules, Canadian truckers making deliveries in the U.S. cannot engage in internal deliveries in that country. But a 1999 agreement gave truckers in both countries increased privileges to transport goods while across the border. Canadian and U.S. officials discussed the issue in October 1999.

Communications

The communications industries were the likeliest to benefit from gains in technology. As the Y2K hurdle was crossed in Canada on December 31, the rise of e-commerce has decreased the impact of physical distance in business, and changed the basis of competition in the communications industry.

Telecommunication carriers have consolidated many business lines, including providing local and long distance services, as well as wireless, Internet, and television services, while broadcasters exploited the gains to consolidate and increase their size.

With all the mergers and acquisitions and alliances taking place in the communications sector, the trend in 1999 was towards larger companies.

Broadcasting

CanWest Global Communications reached an agreement in October with Shaw Communications on splitting the assets of WIC Western International Communications. The $950 million deal would give CanWest 9 television stations across Canada plus *ROB Business TV*, and Shaw would acquire the speciality television and radio assets of WIC, including shares of the *Family Channel* and *TeleToon* and the satellite unit. The deal facilitated CanWest's and Shaw's attempts to expand nationally to achieve broader scale and scope, given the similar moves towards consolidation and bigger size by broadcast companies in the United States. CanWest welcomed the deal, as it would give western Canada a counterpoint to Toronto's CBC and CTV.

Microsoft Corp., the U.S. software giant, signed an agreement in July to invest $600-million into Rogers Communications, Canada's largest cable television company, as part of an alliance aimed at getting interactive television services into Canadian homes. Rogers has about 2.3 million cable customers and will license Microsoft systems to support at least one million set-top boxes - small powerful computers - over five years starting in 2000. The interactive television will allow consumers to communicate, use the Internet, conduct e-commerce, and watch menu television. Shaw Communications is seeking similar services for its cable customers.

The Canadian Broadcasting Corp. (CBC) released its strategic plans in March along with its license-renewal submissions to the CRTC for CBC Radio, CBC TV, Newsworld and RDI. CBC will create six speciality channels and two radio services. CBC receives an annual parliamentary appropriation of about $900-million, but has taken cuts amounting to $400 million in recent years. Newsworld, a CBC subsidiary, eliminated 25 jobs and cancelled and merged programs, in order to have an increased focus on live news and regional coverage. Newsworld was the only Canadian cable channel that did not turn a profit in 1998, reporting a loss of $1.13-million. It was told by the CRTC that it could not share resources with the main CBC network.

CTV bought 68.0% of NetStar Communications, a TV speciality broadcaster, for $394-million in February. The remaining 32.0% is owned by ESPN, an U.S. sports speciality channel owned by Walt Disney and ABC.

SkyView World Media, an U.S. satellite multicultural broadcasting company partly owned by Bell Canada, dropped five television channels

and two radio services. The cuts came as BCE Media, the satellite-broadcasting arm of BCE, was planning to seek CRTC approval to offer SkyView's foreign language programming in Canada. BCE Media owns about 30.0% of SkyView which it acquired in December 1998 for $72-million. SkyView kept 10 TV and two radio channels in six languages.

Telecommunications

While mergers made headlines in the banking industry, the take-over drive made its way into the telecommunication industry. Mergers and acquisitions spread to phone and Internet services as well as to wireless services. This followed Industry Canada's consideration of whether to relax restrictions limiting the amount of broadcast spectrum each wireless phone company can hold in Canada.

The cap was put in place to promote competition and prevent take-overs in the personal communications services (PCS). But the market grew with four competitive players: Bell Mobility, Rogers Cantel, Microcell Telecommunications, and Clearnet Communications. The companies were divided on whether to remove the cap. If the cap is removed, it could attract the interest of industry giants such as Bell Canada Enterprises and BCT.Telus Communications.

Bell announced plans to buy a $336-million stake in Manitoba Telecom Services to help launch local phone and data services in British Columbia and Alberta. BCT.Telus, the product of a merger between B.C. Tel Mobility and Alberta-based Telus, announced plans for high-speed data and Internet service in Ontario. While neither company could offer wireless services in the other's territory because of licenses that are tied to their provincial jurisdictions, Clearnet has a national license.

Nortel, which was the high-tech arm of BCE in 1999, unveiled plans to sell 8 facilities for $400 million (U.S.) in France, Northern Ireland, Canada and the United States, and to close two Canadian plants. Over 500 jobs will be eliminated in Burnaby, B.C., and Belleville, Ont. Another 2,300 employees in other plants will keep their jobs after the sale. The restructuring that will end in 2001, would cut Nortel's costs , allowing it to be more competitive. Nortel, which had 24 plants before restructuring, wants to reduce its manufacturing activities so it can focus on the development and sales of telecommunication products. By using suppliers, Nortel hopes to lower its working capital expenditures and get products to market faster.

AT&T Canada dropped the words "Long Distance" from its commercial name and announced plans for spending $800 million to enter the local telephone market in 1999. It will complete a new national network and find a buyer for the majority stake held by three banks, Royal Bank, TD Bank, and Bank of Nova Scotia.

In regulatory activities, CRTC, the federal communications regulator, placed on hold Microcell's bid to be a wholesaler to other alternative local telephone companies, citing non-compliance with existing rules. The CRTC also announced in May that it would not regulate the Internet, following an extensive review of the "new media" that drew more than 1,000 submissions. At least two-thirds of Canadian households are connected as well as the majority of schools and public libraries. In its ruling, the CRTC said self-regulation by ISP companies, existing Canadian laws and content filtering software were appropriate tools to deal with offensive and illegal matters on the Internet. In workplace developments, a $59-million pay equity settlement in October 1999 at Bell Canada was considered by industry watchers as a landmark that will affect other companies. The settlement was between Bell Canada and about 20,000 present and former employees, mostly women. Employees would receive an average payment of about $2,950. The case started in 1994, when the unions representing the clerks and operators took the dispute to the Canadian Human Rights Tribunal. Federally regulated industries, such as banks, airlines, and telecommunication companies fall under the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act.

Other Sectors

A few developments took place in the mining sector. The federal government approved a project to develop a $1.3 billion diamond mine in Diavik, NWT. The investment will boost the territorial economy but was challenged by Aboriginal

groups. Newfoundland negotiated a deal to develop the Voisey's Bay nickel, copper and cobalt project. The project will process all of the ore in the province over the next 25 years, but would require building a smelter in the province.

In workplace developments, the mining industry was hit with a series of labour disputes, shutdowns and cuts in the workforce. Almost 1,100 workers in Thompson, Man., ended a three-month walkout in December following a settlement with their employer. Similarly, 990 workers near Kamloops, B.C., returned to work in August after a 3-month labour dispute.

The Cape Breton Development Corp has closed down the Phalen colliery in December, eliminating 1,100 jobs in the process. The federal government has offered $111-million in pensions and severance payments.

WestCoast Energy of Vancouver said in April that it has earmarked $2-billion to become a major player in both power generation and distribution in Ontario, likely through acquisition. Other Canadian power companies have expressed interest in the Ontario market. Ontario Hydro has already been broken up into two companies: Ontario Power Generation and Ontario Hydro Services. It provides 85% of the province's electricity needs but will be required to reduce its output to a maximum of 35.0% within 10 years after the market is opened to new players.

2. Good Practices

The Employment Equity Act requires employers to submit an annual statistical report outlining the representation of designated group members in their workforces as well as a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives. In this chapter, measures which have yielded results or which look promising are shared with all employers as good practices.

In 1999,employers have indicated that the measures they adopted to remove barriers for the designated groups have in fact benefited all employees and have given the business a competitive edge with a more diverse workforce and better client service. Employers are using several methods, including placement agencies and the Internet, to reach candidates from designated groups. Accommodation measures for the designated groups are making for a better overall workplace.

Employers find communication with employees as a key element in their strategies and an essential factor in successful workforce surveys. Management commitment to employment equity as well as partnerships with the designated groups representatives were also highlighted as a priority. Increasingly, employers are networking with each other to find solutions and find good practices that they can implement.

THE BUSINESS CASE

Although the measures undertaken by employers have the main intention of implementing employment equity, employers are increasingly finding that these measures are in fact generating many other benefits. Several employers have indicated in their narrative reports that the measures are leading to a fairer workplace for designated group members and for all employees, and making it easier for them to recruit new employees with now an improved and more objective set of hiring criteria. Now employers are better able to attract and retain qualified employees from an enlarged pool of candidates. In fact, several employers have indicated that having a more diverse workforce has given them a competitive advantage and made them better able to serve an increasingly diverse clientele.

The Canadian Bankers Association (CBA) is committed to creating an equitable workplace where all employees, regardless of their race, gender or disabilities, have an equal opportunity to enhance and advance their careers. A fair and equitable work environment will support access and attract a full population of qualified candidates to ensure that all perspectives are brought to bear on the issues facing the overall CBA and the banking industry it serves.

Canadian Bankers Association

Bell's commitment to Diversity in its workplace will frame these efforts and fuel the contributions of all employees. More than ever, Diversity has a central role to play in contributing to customer focus and stimulating innovation, competitiveness and future success.

Bell Canada

The Company recognises that a work environment that celebrates the diversity of its workforce helps maximise staff morale and productivity, as well as allowing the Company to better serve the diverse communities in which it operates.

Rogers Communication Inc.

POPULAR MEASURES

Employers stated that the measures undertaken were intended to remove barriers for designated group members. However, these measures had a wider application as they ended up making for a fairer and more pleasant workplace for all employees.

Certain types of measures were brought up in almost all of the narrative reports. Most employers covered under the Employment Equity Act engaged in outreach recruiting. Many indicated that they have a list of agencies to which they forward job openings. These agencies will refer qualified candidates who are members of designated groups. Another method chosen by a large number of employers to increase the pool of candidates for job openings was the use of the Internet as a recruiting tool. Many employers have found that posting job openings on their web site or other specialised job search web sites has lead to an increase in the number of designated group members applying for jobs.

In terms of retaining employees, most employers have made changes to their workplace environment to ensure that designated group members feel that they are a valuable part of a team. Employers have implemented reasonable accommodation measures. For example, most employers have made flexible-time arrangements or reduced schedules available as a way to help employees, especially women, balance work and family responsibilities. For members of visible minorities, many employers made available floating holidays or allowed for the possibility of exchanging statutory holidays to accommodate the observance of other cultural customs. Such generic measures had the effect of creating a more respectful workplace for all employees rather than just offering benefits for the designated group members only. Several employers have noted an increase in employee morale and a decrease in turnover following the implementation of these types of measures.

The objective of the diversity policy is to ensure not only that employees' basic rights are respected but also that their differences are valued, fair access exists for all employees to selection, promotion, training and development opportunities, and a challenging environment is created for rewarding creativity and innovation.

Ontario Power Generation

As a result of the company's Alternate Work Arrangement policy, many women are returning from maternity leave with the ability to work alternate hours or avail themselves of a reduced workweek. This policy enables more women to return to Sprint Canada Inc. and feel as thought the company recognises the importance of supporting balance in an employee's life.

Call-Net Enterprises

COMMUNICATION WITH EMPLOYEES

A growing number of employers have noted that they regard their employees as their most important asset. They have indicated that employee support of employment equity is essential to its success. In order to gain that support, employers must communicate regularly with employees regarding employment equity plans. It is important that the commitment of senior managers to the principles of employment equity is repeated and that employees are informed regarding implementation. Where this kind of communication has occurred, employees were more receptive and cooperative regarding implementation. Employers who noted a difference did not communicate with employees just once or using only one method. They communicated repeatedly through newsletters, posters, Intranet and presentations. A dialogue with employees was regarded as an ongoing process. Several employers credited ongoing communications strategies for high response rates to self-identification surveys and for the inclusion of employment equity clauses in collective agreements. A solid communications and implementation strategy is essential for a successful self-identification campaign.

Internal communication is key to furthering our employment equity goals.

Netstar Enterprises

Some employers indicated that their employees were themselves a valuable and creative source of ideas for implementing employment equity. Canadian Freightways is an example of an employer that carried this process further than just communicating a commitment to employment equity to employees. A survey of current female staff was conducted to find out what had attracted them to the company, what they saw as barriers to employment for women, and what suggestions they might have for increasing the number of women applying for jobs.

For some employers, the main concern has not been encouraging designated group members to apply for positions, but rather ensuring that those who do apply are not screened out in the selection processes. Many employers indicated this year that they are moving to formalised and objective human resources policies. They feel that this will increase overall fairness for all employees, as well as removing potential barriers to designated groups. Many employers have begun this process by adopting objective job descriptions. By ensuring that job descriptions are gender neutral and reflective of the qualifications necessary to do the job rather than the skills of the person currently holding it, employers are able to reduce barriers to designated group members in hiring and promotion practices.

The principle of Employment Equity and the Company's commitment thereto continues to be strongly reinforced to all those who are authorised to hire. Training in recruiting skills dealing with matters of sensitivity and interpersonal skills regarding employment equity and cultural diversity is provided by the Director of Human Resources.

CTV ATV/ASN

We continue to work at creating an improved workplace environment for designated group members by offering an Understanding and implementing Diversity training session to increase commitment and create action by key implementers.

Royal Bank

As well, many employers are taking steps to ensure that those in a position to make hiring decisions are following equity principles and are showing commitment to equity.

Managerial commitment is being implemented in several different ways. Some employers require hiring managers to receive training in employment equity. Others require that a human resources professional participate in interview panels. Either way, these employers are ensuring that their commitment to employment equity is communicated to those making hiring decisions for them.

PARTNERSHIPS WITH DESIGNATED GROUPS

A number of employers indicated having difficulty in encouraging large numbers of qualified designated group members to apply for jobs. Employers are now making use of organisations, which refer candidates from designated groups. However, the employers enjoying the greatest success seem to be those who are proactively seeking partnership arrangements with these organisations rather than just sending out job posters.

Increased commitment and participation on the part of the employer seems to produce greater results. This participation takes many different forms. For example, Provincial Airlines decided to try to increase air service in an area with a high proportion of Aboriginal peoples. The airline entered into a business agreement with an Aboriginal organisation in the area which will lead to Provincial Airlines becoming involved in the training and employment of local Aboriginal persons.

Air Canada has an ongoing and active partnership with the Assembly of Manitoba Chiefs as well as with other Aboriginal organisations. Air Canada believes that this type of activity has raised the airline's profile in the Aboriginal community, and this year has indicated that "for two years now, we have been receiving more and more unsolicited applications from Aboriginal communities for all kinds of positions." Other employers have also indicated that various outreach activities have served to raise their profile among designated group members. Arnold Bros. Transport Ltd. regularly attends career symposiums, which target designated group members. This type of activity allows for direct recruiting, but it also serves a public relations function. It reminds designated group members of the company's commitment to the principles of employment equity.

United Grain Growers has found a different way to assist organisations serving designated groups to better fill its recruiting needs. This employer is gathering statistics on hires resulting from referrals to share with these organisations.

SHARING GOOD PRACTICES

Increasingly, employers are reporting that they are networking to seek advice to share solutions.

> *These workshops provide an opportunity to network with other employment equity practitioners and gain valuable information and insight on promoting employment equity.*
>
> **SMT (Eastern) Limited**

Many have indicated that they are members in employment equity practitioners associations as well as industrial sector organisations, and that they have found these groups to be valuable sources of ideas for implementing employment equity. Cable Atlantic has indicated that it intends to contact employers with good ratings in the Minister's Annual Report to discuss implementation strategies.

Many employers have found tailoring of reasonable accommodation measures, especially for employees with disabilities, can be a very individual matter. In such situations, some employers are turning to organisations serving designated group members to have them assess the specific situation and propose measures. Rogers Communications Inc. has called upon both the Canadian National Institute for the Blind and the Canadian Council on Rehabilitation and Work to help establish reasonable accommodation measures for their employees with disabilities.

> *Ryder continues to be an active participant and member of the Toronto Employment Equity Practitioners' Association (TEEPA) and utilises our membership to benchmark our progress and learn from the other member organisations.*
>
> **Ryder Truck Rental**

3. Employer Ratings

This chapter presents an assessment of the quantitative results that employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 1999. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports. Qualitative measures undertaken by employers to implement employment equity are covered in the Good Practices chapter of this report and in the narrative section of each employer's report.

The assessment consists of a single rating that measures six different indicators. The indicators assess the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organisation. They also show the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions, hirings, and retention activities.

The results an employer has obtained in relation to the six indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups.

The chapter provides a brief description of the six indicators associated with the ratings, followed by summary results[1].

THE INDICATORS

The ratings provide a comprehensive measure of six indicators that reflect the situation of each designated group in a company's workforce at the end of the reporting year, and the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. A single letter, representing the rating, summarises an employer's evaluation in terms of the following six indicators.

- **Indicator one** – *Representation* – measures whether the representation of members of a designated group in the employer's workforce is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce is compared against the group's availability in the Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data and is weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.

- **Indicator two** – *Clustering* – shows the degree to which members of a designated group are equitably represented across the 14 occupational groups compared with that of other employees in the company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those that other employees in the same organisation occupy.

- **Indicator three** – *Salary Gaps* – compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organisation. The objective is to determine the extent to which the salaries of employees from the group differ from the salaries of other employees.

- **Indicator four** – *Hirings* – measures recruitment of members of designated groups by the employer against the labour market availability of the designated group. The shares of hirings are adjusted to take into consideration the impact of the hires the members of a designated group received according to the occupational group to which they were hired.

- **Indicator five** – *Promotions* – shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's

[1] For details about the methodology used to calculate the indicators, please refer to Appendix B or contact Labour Standards and Workplace Equity Staff at HRDC.

workforce. The share of promotions is adjusted to take into consideration the impact of the promotions the members of a designated group received according to the occupational group to which they were promoted.

- **Indicator six** – *Terminations* – measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated to their representation in the organisation.

THE RATINGS

The rating is represented by an alphabet (A, B, C, D, or Z) for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating , and "Z" the lowest. The ratings provide a comprehensive measure of the six indicators in a single score. A score from 0 to 16 (1 being the least score) based on the sum of the individual scores of the six indicators, is assigned to each designated group in an employer's workforce.

Each indicator receives a score ranging from 0 to 4 points. Once the points obtained for indicators 1 to 6 are added up, an alphabetical mark, representing the rating of an employer, is assigned. The maximum total score for the rating is 16 points (100%). A score of 13-16 points gets an "A", a score of 11-12 points gets a "B", a score of 8-10 points gets a "C", and a score of 1-7 gets a D. Employers reporting no designated group members among their workforces get a rating of "Z", which is equivalent to no points received. Employers who submit no report get an "R", and those who miss the deadline get an "L".

The following table provides details on the significance of each rating.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
A	Indicates superior performance in all indicators.	The organisation made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members. The situation of the designated group in the company compares very well with the group's labour market availability, receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not adversely suffer from termination compared to other employees.
B	Indicates good performance but that problems persist.	The rating reflects an adequate ability of the company to meet its obligations under the Employment Equity Act, but needs to develop a long-term strategy to achieve sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and the jobs and salaries of other employees in the organisation. But systemic barriers persist in achieving adequate representation, and problems exist in occupational distribution and salaries. This rating also reflects that hirings and promotions of members of a designated group may not be adequate, and members of a designated group are leaving the organisation at a greater proportion compared to other employees.
C	Indicates moderate to less than average performance.	The situation of the group in the company does not compare well with the labour market availability of the group or the jobs and salary of other employees in the organisation. The organisation failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.
D	Indicates poor performance	Legislative obligations are not being met and low scores are achieved in all indicators. Follow up and Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
Z	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organisation showed no representation of members of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis conducted; no hiring of designated group members; and no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in efforts to hire designated group members.

SMALL NUMBERS

In situations where an employer reports no activity in hiring new employees, promoting or terminating existing employees, the calculation of the rating will be adjusted and will only include those indicators where an activity has taken place.

Similarly, when representation, hiring, promotion, and retention numbers of a designated group are very small (less than 5 employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is five and over.

SUMMARY OF RESULTS

The table below provides an overview of the situation of designated group members and the progress that employers achieved during 1999. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act and by employer appear in the table following this chapter.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RANKING BY DESIGNATED GROUPS

Designated Group	Rating					
	A	B	C	D	Z	Total
Women	76	85	113	51	2	327
Aboriginal peoples	130	37	35	75	50	327
Persons with disabilities	16	17	130	121	43	327
Members of visible minorities	74	60	107	57	29	327

As the table shows, a large number of employers received high ratings indicating good results for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce, but a similarly high number received low ratings. Furthermore, for persons with disabilities, the majority of employers assessed received low score and only a handful received top ratings for this designated group.

There were a significant number of employers who received a rating of "Z" for the minority-designated groups.

Results by sector

Banking

A majority of banks attained good results (an "A" rating) for women and members of visible minority groups. As in previous years, results for persons with disabilities were poor for the majority of employers in this sector, but were evenly distributed across all the high, medium and low ratings for Aboriginal Peoples.

Transportation

This sector had the largest number of employers with good results for Aboriginal peoples in their workforce among the four major industrial sectors. There were 79 employers out of 167 in Transportation who received an "A" for Aboriginal Peoples. For the other three designated groups, however, only a minority of employers received an "A", while a majority received low ratings. Members of visible minority groups did relatively well in this sector in 1999, where 30 employers received an "A" and 24 employers received a "B".

Communications

In Communications, a fair number of employers received an "A" for women (32 of 93) and for Aboriginal peoples (30 of 93). Only 16 employers received an "A" for members of visible minority groups and only 6 for persons with disabilities. A larger number of companies received either an "A" or a "B" for women (71 of 93), followed by visible minorities (39 of 93), and Aboriginal Peoples (37 of 93). However, the majority of companies had a "C" or lower rating for persons with disabilities (82 of 93 employers).

Other Sectors

About one third of employers in the Other sectors received a high rating for women, Aboriginal peoples and members of visible minorities. While

performance was consistent for these three groups in ratings "A" and "B", employers received fewer "C"s and more "D"s for Aboriginal Peoples. A majority of employers (42 of 47) received low ratings for persons with disabilities in their workforces.

HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the table that follows, each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for the rating are given for each of the groups. The following codes appear in the table

CODE	RESULT	EXPLANATION
*	An asterisk indicating small population.	The asterisk attached to the letter indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a designated group.
L	Indicates employer has submitted a late report	The employer has submitted a report too late for inclusion in the annual report.
M	Late amendment	An amendment to the report was requested from an employer, but was received after the closing of the database.
N	Not included in the database	Report received too late to be included in the database.
P	Indicates serious problems with the data in the report	The employer has submitted a report but had serious problems with the data. Revisions were not made in time to be included in the rating
R	Indicates no report submitted	The employer has failed to submit a report as required in the Employment Equity Act and Regulations, and failed to submit a late report.
V	Voluntary	Employer submitting a voluntary report
X	Excluded from the database	Report excluded from the database.

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	BANKING SECTOR					
	BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	306	B	Z	Z	B
	BANK OF AMERICA CANADA	368	A	D*	D*	B
	BANK OF CANADA	1,272	A	A	C	A
	BANK OF MONTREAL	21,466	A	B	C	A
	BANK OF NOVA SCOTIA (THE)	27,694	A	C	C	A
	CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	34,035	A	C	C	B
	CANADIAN WESTERN BANK	506	B	D*	D*	C
	CITIBANK CANADA LIMITED	904	B	A*	C*	A
	CITIZENS BANK OF CANADA	162	A	D*	C*	B
N	**DEUTSCHE BANK OF CANADA**					
	HSBC BANK CANADA	4,457	B	B	C	A
	ING BANK OF CANADA	268	A	A*	D*	B
	LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,997	A	C*	C	D
	MBNA CANADA BANK	422	A	A*	C	A
	NATIONAL BANK OF CANADA	12,739	A	A	C	C
	NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	242	B	Z	Z	C*
	NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	240	B	Z	D*	A
	ROYAL BANK OF CANADA	39,071	A	B	C	A
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	118	C	Z	D*	A
	SYMCOR SERVICES INC.	3,644	A	A	D	A
	TD BANK FINANCIAL GROUP	23,141	A	B	C	A
	TRANSPORTATION SECTOR					
	A.J. BUS LINES LTD.	111	B	A*	B*	D*
	ACRO AEROSPACE INC.	381	D	D*	C*	A
	ADBY TRANSPORT LIMITED	94	D*	A*	D*	C*
	AIR BC LIMITED	1,049	B	A	D	C
	AIR CANADA	21,143	C	A	C	C
	AIR CREEBEC INC.	162	D	A	D*	D*
	AIR INUIT LTD.	273	D	A	Z	D*
	AIR NOVA INC.	1,142	C	C*	C	D

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	AIR ONTARIO INC.	889	C	A*	C	C
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2,262	B	A	C*	C
	ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	218	C	A*	A	Z
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	719	D	A*	C	A
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	181	C	A*	D*	Z
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,814	C	A	B	C
	AMERICAN AIRLINES INC.	272	A	D*	A	A
	ARMOUR TRANSPORT INC.	395	C	D*	D*	A*
L	**ARNOLD BROS TRANSPORT LIMITED**	**525**	**D**	**A**	**D**	**C**
	ATCO FRONTEC CORPORATION	259	C	A	C*	A
	ATLANTIC TOWING LIMITED	182	D*	Z	Z	Z
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	147	D	A*	Z	Z
L	**ATOMIC TCT LOGISTICS INC.**	**678**	**C**	**D***	**D***	**C**
L	**BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED**	**264**	**A**	**A***	**D***	**B**
	BC MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,395	D	A	D	D
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	380	B	B	D*	B
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	345	C	C	C*	B*
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	169	D*	A*	A	D*
	BISON DIVERSIFIED INC.	658	D	A	C	C
	BRADLEY AIR SERVICES	1,039	B	C	C*	A
	BRITISH AIRWAYS	226	A	Z	D*	A
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	266	C	A*	D*	B*
L	**BYERS TRANSPORT LIMITED**	**381**	**C**	**D***	**Z**	**C***
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	130	B	D*	D*	C*
L	**CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED**	**303**	**B**	**A**	**D***	**C***
	CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	1,277	B	D*	D*	C
	CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	357	A	D*	D*	C
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	706	D	A*	C*	C
L	**CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED**	**199**	**B**	**A***	**D***	**B**
	CANADA STEAMSHIP LINES INC.	48	C	Z	D*	B*
	CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL	13,827	A	A	C	B
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	162	D	C*	D*	D*

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	939	C	A	C	B
	CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	737	D	A	C*	C
	CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	17,219	C	C	C	C
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14,597	C	A	B	B
	CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	2,073	B	A	C	C
	CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	176	D	D*	D*	B
V	CAST NORTH AMERICA INC.					
L	**CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED**	**319**	**A**	**C***	**Z**	**A**
	CENTRAL MCKINLAY INTERNATIONAL INC.	143	D*	A*	Z	C
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	556	D	A*	C	B
	CLARKE INC.	802	C	B*	Z	C
	CONAIR GROUP LTD.	422	D	D*	C*	A
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	355	C	A*	C*	B
	DAY AND ROSS INC.	1,523	C	A	D	C
L	**DELTA AIR LINES INC.**	**276**	**A**	**Z**	**Z**	**D***
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	681	C	A	C*	C
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	177	B	B*	C*	C*
L	**EMERY AIR FREIGHT CORPORATION**	**385**	**A**	**A***	**A**	**A**
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B
	ERB ENTERPRISES INC.	943	D	A	C	C
	EXECAIRE INC.	202	D	Z	Z	D*
	FEDNAV LIMITED	93	B	Z	D*	B
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	396	C	D*	D*	A
L	**GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED**	**141**	**C**			
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	703	B	Z	C	C
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1,727	C	A	B	C
L	**GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.**	**259**	**D**	**B**	**B**	**C***
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	328	D	A	C*	D*
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	454	D*	A	A	A
	HELIJET AIRWAYS INC.	127	C	D*	Z	C
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	107	C	D*	Z	D*
	HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,919	B	D*	D	B
	INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	100	B	Z	Z	A

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	INNOTECH AVIATION LIMITED	267	D	A*	D*	A
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	362	B	A*	D*	A
L	J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	197	B	A*	Z	D*
S	JAY'S MOVING AND STORAGE	109	A			
	JET TRANSPORT LTD.	159	C	D*	D*	D*
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	832	D	B	B	A
S	KENN BOREK AIR LTD.	324	D			
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	610	C	B	Z	C
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	391	C	A	C*	C
	KRISKA HOLDINGS LTD.	362	D	D*	D*	B
	LAIDLAW CARRIERS INC.	346	C	A*	C*	D*
	LAIDLAW TRANSIT	6,083	A	A	C	C
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	190	D	D*	D*	B
	LOGISTEC CORPORATION	165	C	Z	D*	C*
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	136	A	Z	Z	A
	MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	358	C	D*	D*	D*
	MARINE ATLANTIC INC.	961	B	D*	C	D*
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,172	C	A*	C*	C
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	292	C	B*	C	C
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,064	C	B*	C	B
M	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	310	C	A*	D*	D*
	MONTREAL AIRPORTS	628	C	D*	D*	C
	MONTREAL PORT AUTHORITY	336	B	Z	D*	C*
	MONTSHIP INC.	134	B	Z	D*	C
	MULLEN TRUCKING INC.	367	D	B	D*	C*
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	148	C*	A*	D*	C*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	331	C	C*	C*	C
	NAV CANADA	5,494	C	C	C	C
L	NEBEL FAST FREIGHT INC.	249	C	Z	D*	C*
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	240	D	B	Z	D*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	176	D	Z	D*	Z
	OC TRANSPO	2,115	C	A	B	A

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	OCEAN SERVICES LIMITED	192	C*	D*	D*	A
	OK TRANSPORTATION LTD.	188	C*	A*	A	C
	PAUL'S HAULING LTD.	254	D	B	C	D*
	PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	647	A	A	C	A
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	542	B	A	C	B
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	297	D	A*	C*	D*
	PORTER TRUCKING LTD.	227	C	A*	D*	D*
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	112	C	B*	D*	D*
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	267	C	A*	D*	D*
	QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	502	C	D*	Z	Z
L	**RAILINK CANADA LTD.**	278	C	Z	Z	Z
	REIMER EXPRESS LINES	1,315	C	A	D	C
	RIVTOW MARINE LTD.	286	C	A*	C*	C
X	**ROYAL AVIATION INC.**					
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	614	C	D*	C*	C
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	C	A	C	D*
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	681	D	A*	D*	C
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	804	D	A	C	C
N	SECUNDA MARINE SERVICES LTD.					
S	**SÉCUR INC.**	855	C			
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	344	C	A	D*	A
N	**SERVICES HAYCOT INC.**					
	SHARP BUS LINES LTD.	428	B	A	D*	D*
	SLH TRANSPORT INC.	1,518	D	A	C	C
	SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C*	D*
L	**SOCIÉTÉ AIR FRANCE**	236	B	Z	D*	C
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	388	C	A*	C*	A*
	SPAR AEROSPACE LIMITED	571	D	D*	C	B
	ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	574	C	A*	A	B
S	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	95	B			
	TALLMAN TRANSPORTS LTD.	133	C	Z	D*	D*
	THOMPSON'S TRANSFER COMPANY LIMITED	123	C	B*	D*	Z

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	172	C	A*	A*	A
	TNT CANADA INC.	267	A	A*	C*	A
	TORONTO PORT AUTHORITY	118	C	Z	A	C
V	TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)					
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	255	B	D*	C*	C
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,624	B	A	C	C
	TRANSFREIGHT INC.	342	D	A*	C*	A
	TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,461	C	B*	C	C
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	101	C*	B*	Z	A*
L	**TRANSPORT GUILBAULT INC.**	**184**	**Z**	**Z**	**Z**	**Z**
	TRANSPORT PAPINEAU INC.	169	Z	Z	Z	Z
L	**TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE**	**253**	**D***	**B***	**D***	**D***
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	368	C	D*	C*	C*
	TRANSX LTD.	1,035	D	B	D	D
	TRENTWAY WAGAR INC.	589	C	A*	D*	C
	TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	163	B	D*	D*	C*
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	271	B	A*	Z	C
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	204	C	A*	D*	C
	TST SOLUTIONS INC.	1,146	C	D*	C	C
	UNITED AIRLINES	186	A	A*	D*	A
	UPPER LAKES GROUP INC.	784	D	D*	C	D*
	US AIRWAYS INC.	123	A	Z	Z	A
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	243	B	D*	D*	B
L	**VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY**	**286**	**B**	**D***	**C***	**B**
	VANCOUVER PORT AUTHORITY	144	A	A*	D*	B
	VIA RAIL CANADA INC.	3,240	C	A	C	C
L	**WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.**	**495**	**D**	**A**	**C**	**C**
	WESTCOAST ENERGY INC.	977	C	B	B	A
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	110	D	A*	D*	D*
	WESTJET AIRLINES LTD.	1,102	B	C	C	C
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	187	C	Z	D*	D*
	WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	273	C	A	D*	D*

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	115	C	B*	D*	D*
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	450	A	A*	D*	A
	YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	180	B	Z	D*	D*
	COMMUNICATIONS SECTOR					
	2953285 CANADA INC.	44	A	A*	Z	D*
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	159	B	D*	D*	B*
	AMTELECOM GROUP INC.	1,221	A	B	D*	B
	AT & T CANADA CORP.	3,704	C	C*	C	C
	BELL CANADA	26,715	A	C	C	C
	BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,203	A	B	C	C
	BLACKBURN RADIO INC.	116	B	D*	Z	D*
	C1-COMMUNICATIONS INC.	119	B	Z	D*	B
	CABLE ATLANTIC INC.	185	B	D*	A*	Z
	CALL-NET ENTERPRISES	2,557	A	A	C	A
	CANADA POST CORPORATION	55,085	A	A	C	A
	CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	6,941	A	A	C	C
	CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	245	C	A*	D*	B
	CANPAR TRANSPORT LTD.	1,621	D	B	C	B
	CANWEST TELEVISION INC.	146	B	D*	D*	C
	CF TÉLÉVISION INC.	171	C	Z	D*	A
	CHUM LIMITED	1,776	A	C*	C	C
	COGECO C-BLE (CANADA) INC.	288	B	D*	Z	Z
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	749	A	D*	C	C
	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	240	B	A*	D*	Z
L	**CORUS ENTERTAINMENT INC.**	**734**	**A**	**A**	**C**	**C**
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	284	A	A	C*	B
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	280	B	D	C*	C*
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	201	C	Z	B	A*
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	149	B	D*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFQC	181	C	D*	B*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	101	B	A*	A*	D*

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1,003	A	B*	C	A
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	151	A	Z	D*	B
	CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	C	Z	Z	A*
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	A	D*	D*	Z
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	187	C	A*	C*	B*
	DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	378	B	Z	D*	A
	DYNAMEX CANADA INC.	654	A	A	C	C
L	**EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.**	**1,376**	**C**	**A**	**C**	**C**
	FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	4,458	A	B	C	A
V	GLOBAL COMMUNICATIONS (MARITIME DIVISION)					
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	410	A	A*	C	C
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	216	B	D*	D*	Z
	GROUPE TVA INC.	936	B	C*	D*	D*
	INTRIGNA COMMUNICATIONS	137	A	D*	D*	C*
	ISLAND TELECOM INC.	313	B	Z	D*	Z
L	**JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.**	**147**	**B**	**A***	**D***	**D***
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3,096	B	C	B	C
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	274	C	D*	D*	D*
S	MAXLINK COMMUNICATIONS INC.	218	C			
	MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1,831	C	A	D	B
	MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	154	B	A*	D*	D*
	MONARCH BROADCASTING LTD.	262	B	C*	A	B*
	MTT	2,283	B	D*	C	C
	MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	134	A	Z	Z	B*
	NBTEL INC.	2,322	A	C*	C	A
	NETSTAR ENTERPRISES INC.	93	C	A*	D*	C*
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	233	B	A*	D*	D*
	NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1,314	A	C*	C	A*
	NORTEL NETWORKS	394	C	Z	C*	B
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	253	B	D*	C	C*
	NORTHWESTEL INC.	556	B	C	A	B
	ONTV LIMITED	180	B	D*	C*	B*

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	PAGING NETWORK OF CANADA	187	B	C*	D*	B
	PELMOREX INC.	275	A	A*	B*	C
	POWER BROADCASTING INC.	443	C	D*	C	B
	PUROLATOR COURIER LTD.	12,365	C	C	C	B
	QUÉBEC-TÉLÉPHONE	1,399	A	D*	C	B*
	RADIO 1540 LIMITED	129	C	Z	Z	B
	RADIO NORD INC.	161	A	A*	A*	Z
	RADIOMUTUEL INC.	380	A	Z	Z	D*
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	166	B	D*	C*	Z
	REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	328	C	D*	C*	D*
	RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	129	C	Z	D*	Z
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,512	A	C	D	B
	ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,357	B	B	C	A
	ROGERS CANTEL INC.	3,431	A	A	C	A
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	533	A	D*	C*	C
	RSL COM CANADA INC.	276	B	A*	D*	A
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	2,836	B	C	D	A
	SPORTS NETWORK INC. (THE)	80	B	A*	D*	C*
	STANDARD RADIO INC.	447	A	A*	B	C
	STAR CHOICE TELEVISION NETWORK INCORPORATED	358	A	A*	D*	B*
L	**STRATOS GLOBAL CORPORATION**	**184**	**B**			
L	**SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.**	**123**	**C**	**A***	**D***	**C**
	TÉLÉBEC LTÉE	699	B	A*	C*	D*
	TELEGLOBE CANADA INC.	991	B	B*	D*	B
	TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	676	B	D*	C*	C
	TELESAT CANADA	470	C	D*	C	A
	TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	304	A	A*	Z	Z
	TELUS CORPORATION	20,812	B	C	C	C
	THUNDER BAY TELEPHONE	277	B	D*	A	B*
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,367	B	C	D	A
	VIDEON CABLESYSTEMS INC.	561	A	A	C*	C
	VIDEOTRON LTD.	2,453	B	D*	C	D
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	635	B	A*	D*	D

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	WIC RADIO LTD.	434	C	D*	C*	C
	WIC TELEVISION LTD.	874	B	D*	C	C
	OTHER SECTORS					
	ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	627	C	C	C	B
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	493	A	A	C	B
	AGPRO GRAIN LTD. PARTNERSHIP	338	C	C*	C*	Z
	AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	2,003	C	D	C	C
	ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,460	C	B	C	A
	BRINKS CANADA LIMITED	2,015	C	A	C	C
	BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,109	B	C*	D*	B
	CAMECO CORPORATION	1,208	C	A	C	A
	CANADA COUNCIL (THE)	123	A	A*	Z	A*
L	**CANADA MALTING COMPANY LIMITED**	**187**	**D**	**B***	**D***	**D***
	CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,669	A	A	C	B
	CANADIAN BANKERS ASSOCIATION	167	A	Z	D*	A
L	**CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION**	**439**	**A**	**A***	**B**	**A**
	CANADIAN MUSEUM OF NATURE	142	A	A*	D*	A*
	CANADIAN PRESS (THE)	366	A	C*	B	C
	CANADIAN WHEAT BOARD	477	B	C	D*	B
	CARGILL LIMITED	938	C	D*	C*	B
	COGEMA RESOURCES INC.	502	D	B	C	A
	DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	222	B	C*	D*	A*
	EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	811	B	D*	C	A
	FARM CREDIT CORPORATION	794	B	B	C	C
L	**FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION**	**152**	**A**	**D***	**D***	**C***
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	164	C	D*	Z	A
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,486	C	B	B	A
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	177	B	D*	D*	A
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	831	C	D*	C	C
	LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	2,888	D	A	D	C
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	252	D	D*	D*	C*
	MDS NORDION INC.	737	A	D*	C	A

	Name	Total Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	278	D	D*	C	C
R	**NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION**					
	NATIONAL CAPITAL COMMISSION	344	A	A*	D*	C*
	NATIONAL GALLERY OF CANADA	210	A	D*	C*	A
	NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	184	A	A*	D*	D*
	ONTARIO POWER GENERATION	14,898	C	B	C	B
	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	178	D	A*	Z	C
	PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	860	C	D	B	C
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	117	C	A	D*	A*
	REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	120	B	Z	D*	A
	RIDLEY INC.	411	D	D*	D*	C
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1,237	B	B	D	B
	ROYAL CANADIAN MINT	606	C	A	C	A
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2,693	C	C	C	C
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	168	A	A*	D*	D*
	TÉLÉFILM CANADA	92	A	Z	D*	D*
	UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,480	C	D	C	D
	VERREAULT NAVIGATION INC.	159	C	Z	D*	Z
L	**ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.**	192	C	A*	A	D*

4. Employers' Reports

This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce under the Employment Equity Act in 1999. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. The first section focuses on the entire workforce, while the following four sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

4.1 The Workforce

- In 1999, the total workforce under the Act decreased dramatically in the Other sectors, and increased in two sectors; the highest increase occurred again in Transportation. The net impact was a reduction of the workforce by 0.8%.
- Thirteen new employers reported for the first time this year, while 26 other employers who reported last year did not do so this year for a variety of reasons. Consequently, the number of employers fell 13 to 330.
- Total hirings as a ratio of the workforce fell in 1999 from 13.8% to 12.8%, and promotions also fell from 10.6% as a ratio of the workforce in 1998 to 8.9% in 1999. Terminations as a ratio of the workforce also fell from 12.9 to 12.4% in 1999.

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 1998 AND 1999

SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1998	1999	1987	1998	1999
Banking	23	21	20	169,632	174,748	174,529
Transportation	208	173	169	203,207	158,735	162,198
Communications	90	100	94	179,247	194,920	197,960
Other Sectors	52	49	47	43,331	60,815	50,095
ALL SECTORS	373	343	330	595,417	589,218	584,782

THE WORKFORCE IN 1999

The number of employees covered under the Act decreased by 0.8% in 1999, compared to the previous year. The drop from 589,218 to 584,782 this year was unrelated to the economic situation, but rather to the adjustments made in reporting activities by some employers. These adjustments caused the workforce under the Act to decrease by 10,720 employees in the Other sectors, but were partially matched by increases in Transportation (+3,463), and Communications (+3,040). Activities by three employers in the Other sectors explain most of this decrease in the workforce.

Ontario Power Generation, the former nuclear energy section of Ontario Hydro, has reported its own employees who fall under federal jurisdiction (14,898 instead of the previous 20,840 that represented all the employees of Ontario Hydro). Cargill Limited reported on only that portion of its workforce that falls under federal jurisdiction (a decrease of 1,788 employees), and Cape Breton Development Corporation (1,657 employees) has not submitted a report for 1999. Some employers in the major sectors also reduced their workforces, for example, Robin Hood Multifoods reduced its workforce by 651.

Thirteen employers submitted reports for the first time in 2000, adding 9,782 employees to the workforce under the Act. In contrast, 24 others submitted no reports for a variety of reasons subtracting 14,218 employees. For example, two employers experienced a reduction in their workforces to below 100 employees, seven were consolidated with other employers, and three closed down, while others may have submitted a report too late to be included in the database[2]. The National Arts Centre (524 employees) and the Manitoba Pool Elevators (638 employees) were among the employers who submitted no report for 1999.

Some 86 organisations were added to the total number of employers covered in 1999, bringing this number to 416. Those employers will report next year.

In 1999, most employees covered worked full-time (84.0%), while 15.2% worked part-time and 0.8% were temporary employees, but will appear in the next annual report.

Sectoral Profile

Ninety-per cent of the workforce under the Act was divided almost evenly among the three major industrial sectors in the current reporting year, with Communications coming first at 33.9% of the total, followed by Banking at 29.9%, and Transportation at 27.7%. These sectors experienced increases in their shares of the workforce ranging from 0.2% for Banking to 0.8% for Communications. The Other sectors accounted for 8.6% of the workforce under the Act, down by 1.7% from the previous year.

The number of employees in Banking has rebounded in 1998 after a secular decline in the period 1991-97, from the historical high of 184,956 realised in 1990. It stood at 174,748 in 1998 and 174,529 in 1999. Transportation experienced a similar historical decline, falling from 208,514 in 1988, to 147,261 in 1997, but has reversed trend and rose to 162,198 in 1999. The historical decline in Communications was not as severe as in Banking and Transportation, as the workforce in Communications dropped from 213,492 in 1990 to 191,198 in 1997, but rose back to 197,960 in 1999.

Regional Profile

The four most populous provinces in Canada (Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta) accounted for 85.9% of the workforce under the Act in 1999. Ontario had the lion's share of the workforce at 44.6%, followed by Quebec at 18.3%, British Columbia at 13.1%, and Alberta at 10.0%. Three of these four provinces showed an increase in their shares of the workforce under the Act when compared with the previous year. Ontario and British Columbia gained 0.3% each and Quebec 0.2%.

The remaining 9 regions had among them 14.1% of the workforce under the Act. Their individual shares have either declined or remained unchanged in this reporting year.

In 1999, compared to the previous year, the number of employees covered by the Act decreased in eight of the thirteen provinces and territories. The declines are most notable in Nova Scotia (-2,286), Alberta (-1,954), and Ontario (-746). The declines were notable in regions with small workforces, such as Prince Edward Island (-419 employees) and the Northwest Territories (-442). The Nunavut territory is shown as a separate entity in this year's annual report, which partly explains the decline in the Northwest Territory.

The three territories had a combined workforce under the Act of 1,115 employees. There was a single employer in the Yukon with a workforce of 321 employees and a representation of women at 58.9%. The Nunavut Territory appears for the first time in the report, where the representation of women was 23.9%, the lowest in Canada, followed by the Northwest Territories at 26.8%.

Three regions experienced a significant decline in the size of their workforces under the Act, namely, Prince Edward Island (from 1,157 to 738), Nova Scotia (from 15,910 to 13,624) and the Northwest Territories (from 1,094 to 652). The decline in the last region was largely due to the creation of the Nunavut territory.

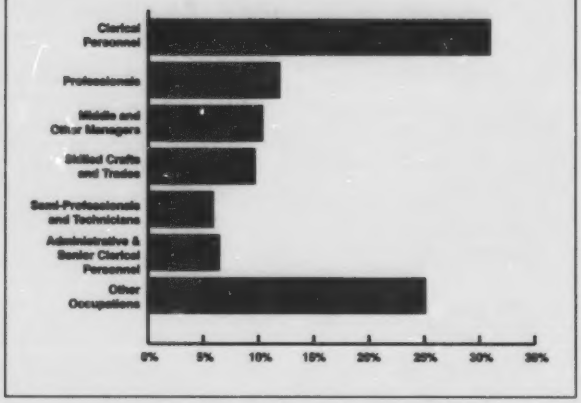
[2] See Chapter 3 for a list of these employers.

In British Columbia, the merger of Telus and BC Tel added 1,933 new employees to the workforce under the Act. Actions by 30 other employers in British Columbia added 1,517 employees, while actions by 30 others resulted in a decline of 2,382 employees.

In Alberta, the decline of 1,954 employees in the workforce under the Act was explained largely by the reporting activities of Cargill Limited that showed 1,910 fewer employees in that province not under federal jurisdiction.

OCCUPATIONAL PROFILE

DISTRIBUTION OF THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY OCCUPATIONAL GROUP IN 1999



Employees in the workforce under the Act were largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 1999. Together, the clerical personnel and the administrative and senior clerical personnel categories grouped 37.4% of the workforce, slightly higher than in 1998.

On the other hand, a lower percentage of employees were found in professionals and semi-professionals than in the previous year. In 1999, they accounted for 17.7% of the workforce, with 11.9% professionals and 5.9% semi-professionals and technicians.

Middle and other managers formed the third largest group with 11.1% in the workforce under the Act in 1999, compared to 10.8% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work decreased 0.3% during the same period, to reach 9.6%.

The concentration of employees varied in 1999 among sectors. For example, 74.7% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to 65.7% in Communications, 44.6% in the Other sectors, and only 26.3% in Transportation. In contrast, 47.0% of employees in Transportation had either skilled or semi-skilled jobs, compared to only 0.1% of employees in Banking.

HIRINGS

There were 75,066 new hires by employers under the Act in 1999, compared to 81,033 in 1998. As a ratio of the workforce under the Act, hiring dropped from 13.8% to 12.8%. Within the past ten years, the 1999 figure remains the second highest after 1998.

In the current reporting year, Communications remained leader, accounting for 39.1% of all hires by employers under the Act, followed by Transportation at 31.0%, Banking at 22.0%, and the Other sectors at 8.0%.

A decline in hirings as a ratio of the workforce occurred in all sectors except Communications, where it increased from 13.1% to 14.8%. With the exception of 1989, the year 1999 was unprecedented in terms of the number of new hires by employers in Communications. At 29,337, the number of hires was 50.5% higher than that observed in 1996 (19,491 persons), but fell short of the record 31,215 persons hired in 1989.

Employers in Banking hired 5,286 fewer people in 1999 compared to 1998, against decreases of 2,661 in Transportation and 1,820 in the Other sectors. As a ratio of the workforce in each sector, hirings dropped from 12.5% to 9.4% in Banking, 16.3% to 14.3% in Transportation, and 12.8% to 12.0 in the Other sectors.

No all hires are new additions from outside the workforce. Some hiring could be attributed to transfers of employees from companies whose assets were acquired by a company covered by the Act.

Approximately 60.0% of the new employees who joined the workforce under the Act during the year were full-time employees, 37.0% were part-time employees and 3.0% temporary employees.

TERMINATIONS

The number of terminations decreased by 3,673 in 1999 to 72,300, but was still higher than average terminations in every year since 1991. Almost 7 in 10 employees terminated in 1999 were in full-time jobs.

The number of terminations was lower than that of hirings in 1999. As a result, the net effect of hirings and terminations was positive for the second consecutive year. Terminations have exceeded hirings every year between 1990 and 1997. A total of 2,766 more people were hired than terminated during 1999 in the workforce under the Act, almost half the figure observed in 1998 (5,060).

In 1999, employers under the Act hired 28,138 part-time workers, but terminated 20,377. However, the situation was less favourable for full-time workers, where terminations exceeded hirings by 6,524 people.

Communications accounted for 37.0% of all terminations, followed by 29.4% for Transportation, 26.3% for Banking, and 7.2% for the Other sectors. Compared to the previous year, terminations as a ratio of the workforce under the Act increased in Communications from 13.1% to 14.8%, but fell from 12.5% to 9.4% in Banking, 16.3% to 14.3% in Transportation, and 12.8% to 12.0% in the Other sectors.

Employers in Communications led the way in terms of hiring more people than they terminated. Hirings exceeded terminations by 2,618 in that sector. The transportation companies also hired 1,979 more people than they terminated, while those in the Other sectors hired 682 more than they terminated. The Banking sector had 2,520 more terminations than hires.

PROMOTIONS

There were 51,875 employees promoted by employers in the workforce under the Act in 1999, against the 62,200 observed in the previous year. As a ratio of the workforce under the Act, promotions fell from 10.6% to 8.9%.

Banking accounted for 45.0% of all promotions in the workforce under the Act, followed by Communications at 20.0%, Transportation at 10.9%, and Other sectors at 7.5%. In terms of numbers, promotions fell in all sectors, with Banking providing 6,112 fewer promotions, the Other sectors 1,945 less, Transportation 1,509 less, and Communications 766 less. As a ratio of the workforce, the share of employees promoted fell from 19.5% to 16.1% in Banking, 5.2% to 4.2% in Transportation, 6.8% to 6.3% in Communications, and 10.8% to 9.3% in the Other sectors. Despite the decline, Banks still promoted the highest proportion of their employees compared to the other sectors.

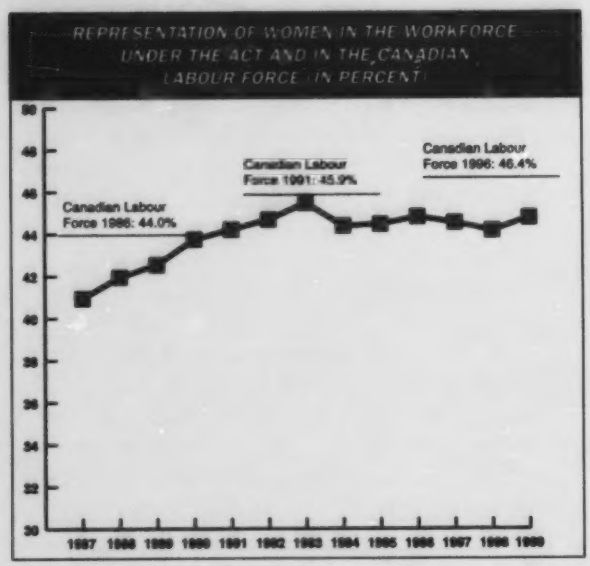
SALARIES

Average salaries in the workforce under the Act grew by $1,394, or 2.9%, to reach $49,247 in 1999. They grew by 2.5% in 1998. In the current reporting year, 14.5% of the workforce under the Act earned less than $30,000, compared to 33.2% who earned $50,000 and over. However, the majority of employees (52.3%) were in the mid-salary range of $30,000 to $49,999.

4.2 Women

- *Women's representation in the workforce under the Act increased in 1999 to a level closer to their labour market availability.*
- *Fewer women were hired this year, but terminations of women were lower as well. As a result, more women were hired than terminated.*
- *Women's share of promotions decreased this year, but they continued to receive a majority of promotions.*
- *Women earned 77.6% of men's average salary, and the gender salary gap narrowed this year.*
- *Women had their highest representation in Banking followed by Communications.*
- *Overall, women were highly concentrated in clerical-related occupations, but made good progress in occupations that were previously viewed as non-traditional for women.*

REPRESENTATION



under the Act rose from 44.2% in 1998 to44.8% in 1999, This compares well with their representation in 1987 at 40.9%. With the level attained in the current reporting year, women would have achieved 96.6% of their availability in the Canadian labour market of 46.4% (observed in the 1996 census).

There were 261,822 women in the workforce under the Act in 1999. The number of women increased in full time jobs by 2,534 and in part-time jobs by 4,387. Their representation in part-time work has been decreasing significantly in the last two years.

Sectoral Profile

In terms of distribution, 48.0% of all women in the workforce under the Act in 1999, were in Banking, followed by 31.3% in Communications, 15.6% in Transportation, and only 5.0% in the Other sectors. The ratios for the preceding year were 48.7% in Banking, 31.2% in Communications, 14.3% in Transportation, and 5.8% in the Other sectors. Therefore, only Transportation showed a significant rise in the number of female employees.

Women's representation fell in Banking and Communications in 1999. It decreased by 0.5% to 72.0% in Banking, in a declining trend it maintained since 1992 when it was at 76.3%. Representation also decreased in Communications from 41.7% to 41.5%, but remained within the range of 40.0% - 42.0%, observed for the past ten years. The representation of women increased significantly in both Transportation and the Other Sectors in this reporting year. The 2.0% increase in Transportation, from 23.4% to 25.2%, was in line with the positive trend in that industry, which started at 16.9% in 1987, . The rise in women's representation was also significant in the Other sectors, where it went up from 25.0% in 1998 to 26.3% in 1999.

Regional Profile

Almost 9 in 10 women in the workforce under the Act were located in the four most populated

provinces, namely, Ontario (45.0%), Quebec (18.7%), British Columbia (13.0%), and Alberta 10.0%). Among these provinces this year, Ontario and British Columbia increased their shares of women in the workforce under the Act, while Quebec and Alberta experienced a slight drop.

Women's representation in Ontario improved from 44.9% to 45.7%, had a slight improvement in British Columbia at 44.8%, stagnated at 46.2% in Quebec, and rose from 44.0 to 45.1% in Alberta. The Maritime region had the highest women's representation in the workforce under the Act, ranging from 48.1% in Newfoundland to 51.9% in Prince Edward Island. In contrast, Manitoba and Saskatchewan had the lowest representation at 36.9% and 39.1% respectively.

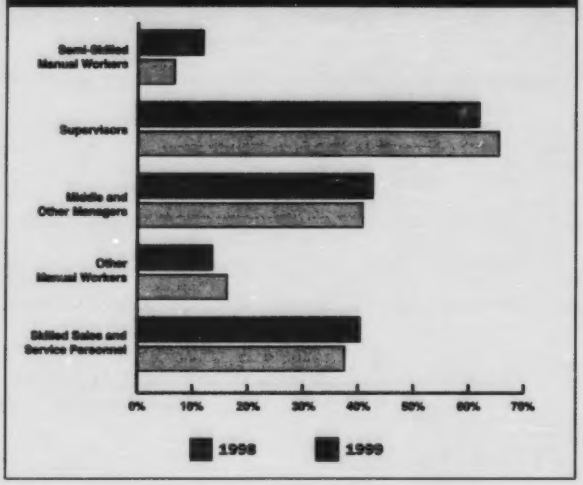
Nova Scotia experienced the most significant increase in women's representation from 45.8% to 49.8%, while the Northwest Territories had the largest decline from 30.9% to 26.8%.

Occupational Profile

Women in the workforce under the Act in 1999 were highly concentrated in clerical-related occupations and were found in the three following occupational groups: clerical personnel, administrative and senior clerical personnel, supervisors, clerical, sales and service personnel. However, the proportion of this concentration for all women has dropped from 65.3% in 1998 to 63.7% in 1999. In contrast, the number of women increased by 2,182 in management, professionals and sales and service personnel. Women in these occupations accounted for 23.3% of all women under the Act in 1999, up from 22.6%. Women in management positions also rose from 9.5% to 10.1% as a proportion of all women.

Women's representation increased in ten occupational categories in 1999 but fell in supervisors (from 65.4% of all employees in this group to 61.9%), clerical personnel (from 68.5% to 68.0%), intermediate sales and service personnel (from

REPRESENTATION OF WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1998 AND 1999



66.2% to 65.9%), and in other manual workers (from 16.3% to 13.6%). Representation of women increased the most in semi-skilled manual workers (from 6.7% to 11.8%), skilled sales and service personnel (37.6% to 40.3%) and middle management (from 40.8% to 42.6%). They also continued their progress in seven other occupations.

In *Banking,* where the overall representation of women decreased from 72.5% to 72.0%, the occupational groups mostly affected were semi-professionals and technicians, supervisors, administrative and senior clerical personnel, skilled sales and services personnel and other sales and service personnel groups. Despite the overall decrease in the sector, women increased their representation significantly among senior managers (from 19.6% to 21.7%), middle and other managers (from 48.5% to 50.6%), professionals (50.9% to 51.4%), and skilled crafts and trades workers (from 4.8% to 32.3%).

In *Transportation,* women's representation increased significantly from 23.4% in 1998 t o 25.2% in this reporting year. The increase was reflected in all thirteen occupational groups, except for one, where representation fell slightly in the two supervisors groups. The magnitude of the increase was most significant in senior management (increased from 23.4% to 25.2%), administrative and senior clerical personnel (from 72.4%

to 75.1%), skilled sales and service personnel (from 13.3% to 16.3%) and clerical personnel (from 58.5% to 60.3%). The highest increases were in semi-skilled manual workers (increased from 5.3% to 12.7%), and other sales and service personnel (from 30.2% to 34.4%)

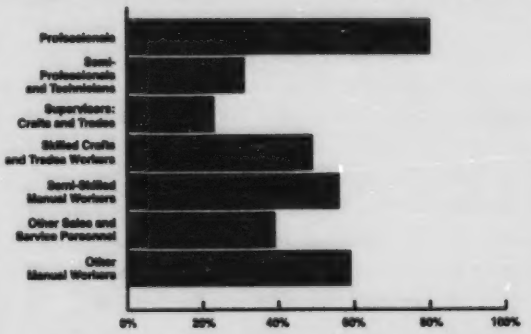
In *Communications,* women's representation rose in 7 of the 14 occupational groups. The most significant increases occurred in the two management groups (a rise from 16.9% to 17.9%), supervisors crafts and trades (from 5.9% to 7.6%) and other manual workers (from 7.4% to 10.7%). Significant drops occurred in professionals (from 40.5% to 38.6%), administrative and senior clerical (from 84.3% to 83.3%), and other sales and service personnel (from 35.9% to 30.6%).

Women's representation rose in the Other sectors from 25.0% to 26.3%, and the increase occurred in 8 of the 14 occupational groups, most significantly in the two managerial groups and the two professionals groups. The decline in the remaining six occupational groups was noteworthy for supervisors (-6.9%), intermediate sales and service personnel (-2.8%) and other manual workers (-4.9%).

Representativity Index

Although women's representation in the workforce under the Act reached almost 96.0% of their labour market availability (44.8% of 46.4%), they remain under represented in 12 occupations, and are severely under-represented in four, where their representation was below 50.0% of their availability.

WOMEN: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



HIRING

Women had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 1999, compared to the previous year. Almost 30,000 women were hired in the current reporting year compared to 33,495 in 1998. However, except for 1998, which was an exceptional year, 1999 compared fairly well compared to the four years preceding 1998. The same trends are observed for women when hiring data are disaggregated into full-time and part-time jobs. Again, the year 1998 was the high anomaly for women hired into full time jobs, but 1999 followed the rising trend that started in 1994.

In 1999, women's share of total hirings fell from 41.3% to 39.8%. The fall was reflected in 8 occupational groups, particularly in the three sales personnel groups. Most significantly women's hirings fell in professionals (-2.3%), skilled sales and service personnel (-2.0%), intermediate sales and service personnel (-4.8%), and other sales and service personnel (-2.6%). Women's share also fell significantly in other manual workers (-3.8%). On the positive side, women's share of hirings rose in 6 occupational groups, most significantly in semi-professionals and technicians (+1.9%), supervisors crafts and trades (+4.1%), administrative and senior clerical personnel (+2.9%), and semi-skilled manual workers (+3.3%).

TERMINATIONS

Employers under the Act terminated 1,935 fewer women in this reporting year compared to 1998. At 40.9%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was lower than the 41.5% share observed in the previous year. The same declining trend was also observed for full-time and part-time women who were terminated in 1999. The share of women of total terminations ranged historically between 39.2% and 41.9%

Sectorally, women in Transportation and Communications were less terminated in 1999 compared to the previous year. Their shares of total termina-

tions fell 1.8% in Transportation and 1.0% in Communications. However, more women were terminated in Banking and the Other sectors this year.

Women's share of terminations rose in seven occupational groups, fell in six, and was unchanged in one. Most significantly, more women were terminated in managers, professionals, supervisors, and skilled sales and service personnel groups. Fewer women were terminated, notably, in intermediate sales and service personnel, other sales and service personnel, and clerical personnel.

On balances, more women were hired than terminated in 8 occupational groups for total net hires of 2,392 women. The positive difference was most notable in semi-professionals and technicians, intermediate sales and service personnel and semi-skilled manual workers groups. More women were terminated than hired in six occupational groups for total net terminations of 2,066 women. The negative difference was most notable among sales and clerical personnel.

PROMOTIONS

Women received fewer promotion opportunities in 1999 compared to 1998. At 53.9%, their share of all employees promoted in the workforce under the Act, was also the lowest since 1987, after it peaked at 59.7% in 1990. However, women's share of promotions was higher than their representation and higher than men's share of promotions, which stood at 46.1% in 1999.
In total, women had 6,217 fewer promotion opportunities in 1999 compared to the previous year. Almost 94.0% of the decline in promotions occurred in full-time jobs.

Almost three-quarters of the decline in women's share of promotion activities occurred in Banking, where they received 4,629 fewer promotions. Historically, women received on average 72.0% of all promotion activities in Banking; in 1999, this share was 68.3%, which was lower than their representation in this sector at 72.0%. Women's share of promotions also fell in 1999 in both Communications and the Other sectors. Almost 1,250 fewer women were promoted in these two sectors as promotion shares fell 1.9% in Communications and 0.8% in the Other sectors. In contrast, women had a higher share of promotions in Transportation, which rose 1.0% to 28.2%, higher than their representation of 25.2% in the sector.

The percentage of women promoted increased this year in five occupational groups, dropped in five more, and was unchanged in the remaining four. Female promotions rose in the two management occupations, professionals and sales groups, and fell in semi-professionals, supervisors, and the clerical groups.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, BY SECTOR, 1999

Banking	62.5%
Transportation	75.6%
Communications	86.3%
Other sectors	77.5%
ALL SECTORS	77.6%

The salary gap between women and men working full-time narrowed in 1999, but the imbalance between men and women in the upper and lower salary ranges persisted.

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act was $42,018 in 1999, or 77.6% of men's average salary ($54,175), a slight increase from 76.7% in 1998. The increase was reflected in all four major industrial sectors under the Act, but only in Transportation did the percentage increase more significantly (from 74.2% to 75.6% in 1999). Women in the Other sectors still earned the highest average salary in the workforce under the Act ($45,374), but enjoyed the smallest gap in the Communications sector, where they earned 86.3% of men's salaries.

Around 22.6% of full-time women earned less than $30,000 in 1999 compared to only 9.0% of men. In the upper salary range (over $50,000), only 19.2% of women were in this band compared to 42.8% of men. In other words, there were ten women for every four men in the lower salary band, while in the upper band the ratio was ten women for every 20 men. In the mid-range band

($30,000 - $49,999), there were 48.2% of men against 58.2% of women.

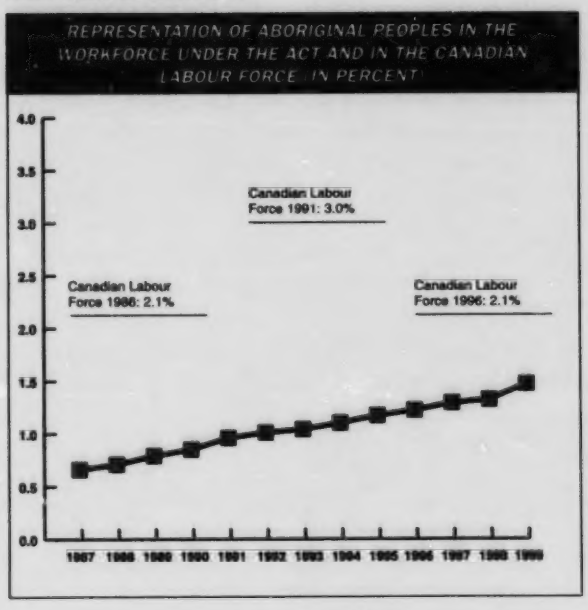
About one third of women in Banking and Transportation earned less than $30,000, against only 13.1% in Communications and 18.2% in the Other sectors. In contrast, the ratio of men in the lower salary band ranged between 6.3% and 11.0% across the four major industrial sectors.

In the upper salary range, the highest share of women earning $50,000 and over was in the Other sectors (30.5%), followed by Banking (20.1%). In contrast, 59.0% of men in the Other sectors earned over $50,000, followed by 57.7% of men in Banking.

4.3 Aboriginal Peoples

- *Aboriginal Peoples in 1999 achieved their highest annual increase in their representation since 1990.*
- *Their representation was stable to rising in all four industrial sectors, rising most remarkably in Transportation.*
- *Over three-quarters of all Aboriginal employees worked in three provinces, and a majority was concentrated in three occupations.*
- *Hiring of Aboriginal Peoples increased this year, as did terminations. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.*
- *This designated group received fewer promotion opportunities this year. A majority of promotions of Aboriginal employees occurred in Banking.*
- *The difference in average salary between Aboriginal men and all men narrowed again this year, but it continued to widen for Aboriginal women against all women.*

REPRESENTATION



The representation of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act was 1.5% in 1999, compared to 1.3% in 1998. This was the largest annual increase since 1990 and compares well with their representation of only 0.7% observed in 1987. However, representation fell short of the estimated availability of Aboriginal Peoples in the Canadian labour force (2.1%), as of 1996.

There were 8,570 Aboriginal employees in the workforce under the Act in 1999, of whom 2,211 (25.8%) were in Banking, 2,890 (33.7%) in Transportation, 2,265 (26.4%) in Communications, and 1,204 (14.0%) in the Other sectors.

The number of Aboriginal employees increased in both full-time and part-time jobs by 721 and 39 jobs respectively, and the representation of the group in part-time jobs was slightly higher than in full-time jobs (1.6% against 1.4%).

Sectoral Profile

Aboriginal Peoples' representation was stable to rising in all sectors in 1999. It stagnated at 1.3% in Banking and 1.1% in Communications, both levels unchanged since 1997, but rose in Transportation and the Other sectors. The rise was remarkable in Transportation over the past three years, especially in the current reporting year, where it rose by 0.5% to 1.8%, as 816 Aboriginal employees were added to the employers' workforce in this sector. Among the four industrial sectors, Aboriginal Peoples had their highest representation in the Other sectors, at 2.4% in 1999, up from 2.0% in 1998.

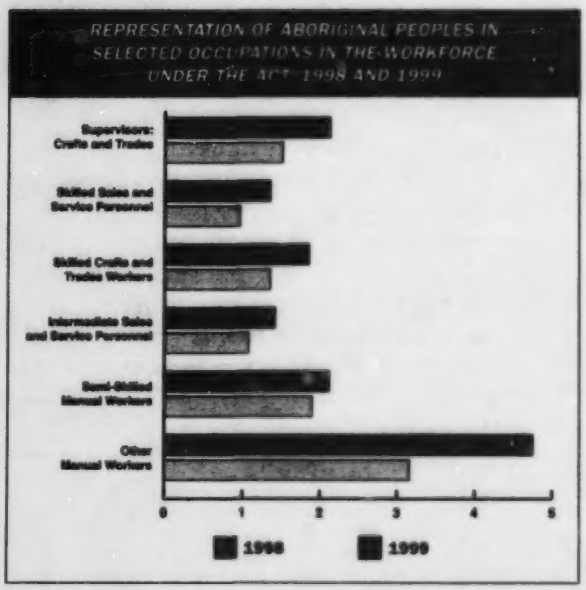
Regional Profile

Over three-quarters of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,000 in each one of these provinces.

Their representation as a percentage of the workforce under the Act improved from 1.0% to 1.1% in Ontario, from 1.3% to 1.5% in British Columbia, from 1.7% to 1.9% in Alberta, and from 3.3% to 3.9% in Manitoba.

The Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act was much higher than national average in the territories and was also high in Saskatchewan and Manitoba. Aboriginal employees accounted for 17.6% of the workforce under the Act in both the Northwest Territories and Nunavut respectively, 7.2% in the Yukon, 4.8% in Saskatchewan, and 3.9% in Manitoba. In contrast, with the exception of Newfoundland, Quebec and the Maritime region had the lowest Aboriginal representation, ranging from a low of 0.5% in Prince Edward Island to a high of 0.9% in Nova Scotia. Aboriginal employees made up 2.4% of the workforce under the Act in Newfoundland in 1999.

OCCUPATIONAL PROFILE



Almost 6 out of 10 members of Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 1999, namely, in clerical personnel, skilled crafts and trades and in semi-skilled manual workers. The distribution of Aboriginal employees in the 14 occupational groups shifted, with 8 occupations showing an increase, most notably, skilled crafts and trades workers (up from 10.2% to 12.2%), intermediate sales and services personnel, and semi-skilled manual workers. As a result of the change in distribution, six occupations showed a decrease and only 31.6% of all Aboriginal employees worked in clerical personnel group in 1999, compared to 34.9% in 1998.

The ratio of Aboriginal employees working in the two management groups stabilised at 6.3% compared to 1998, and was unchanged in the two professional groups at 11.8%, but fell in the two clerical groups from 41.2% to 37.8%.

As a percentage of the workforce, Aboriginal employees were the only designated group to experience a rise in every occupation, most notably in other manual workers (+1.6%), supervisors crafts and trades (+0.6%), and skilled crafts and trades workers (+0.5%). Their representation was above the global average of 1.5% in five occupations, most notably in other manual workers at 4.8%. The lowest representation was in senior management at 0.5%.

In Banking, Aboriginal employees' representation was unchanged in 1999, but there were mild movements in 8 occupations, most significantly, a 1.3% increase in skilled crafts and trades workers and a 0.4% decline in semi-professionals and technicians.

In Transportation, the increase in the representation was reflected at varying degrees in all 14 occupational groups. Representation increased more significantly in professionals (up 0.4%), semi-professionals and technicians (+0.5%), supervisors crafts and trades (+0.8%), skilled crafts and trades (+0.8%), and other manual workers (+0.8%). Compared to the overall representation in the industry at 1.8%, Aboriginal

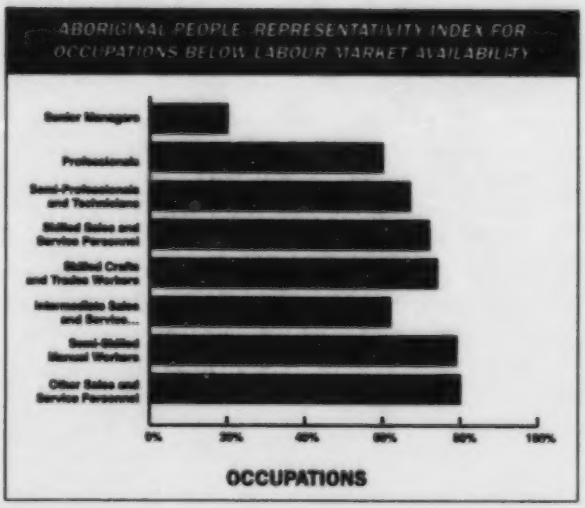
employees' representation was over 2.0% in five occupations, mainly in sales and clerical personnel and manual workers groups.

Although overall Aboriginal employees' representation in Communications was unchanged at 1.1% in 1999, it actually went up in 7 occupations, declined in 4 others, and stayed the same in 3. The most notable declines were in other manual workers (-3.0%), while the notable increases occurred in senior management (+0.3%) and other sales and service personnel (+0.7%). These percentage changes were significant for Aboriginal Peoples as their occupational representation ranged between 0.4% and 2.2%, except for other manual workers where it reached 14.3%.

Aboriginal employees' representation in the Other sectors was boosted in 11 occupations, most notably in other manual workers (up 3.0%) and in crafts and trades occupations. The representation of this designated group was above 2.4% in five occupations, most notably in other manual workers (6.5%), skilled crafts and trades workers (4.7%), and semi-skilled manual workers (4.2%).

Representativity Index

Aboriginal People's representation in the workforce reached almost 70.0% of their labour market availability of the group (1.5% of 2.1%). They were under-represented in 11 occupations but remain severely under-represented in one occupation (senior management).



HIRING

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act (1.5% in 1999, compared to 1.4% in the previous year). With the exception of 1998, the 1999 level was the lowest over the past ten years, and down from the 1994 peak of 1.9%. The number of Aboriginal persons hired into the workforce under the Act was over 1,100 in the current reporting year, of whom 60% were into full-time jobs. The number of Aboriginal Peoples hired exceeded 1,000 only in four out of the 13 reporting years (i.e., in 1989, 1990, 1998, and 1999).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four industrial sectors, with Transportation accounting for 45.0% of the 1,123 hires, followed by Communications, at 21.6%, Other sectors at 17.6%, and Banking at 15.6%. The Other sectors had the highest rise in hirings in 1999, where this designated group accounted for 3.3% of all hires compared to 1.8% in the previous year. The Transportation sector also had a reasonable increase in the ratio of Aboriginal hirings from 1.9% to 2.2%. However, the share of Aboriginal hirings out of all hirings fell in Communications from 1.0% to 0.8% and stagnated at 1.1% in Banking.

In the type of employment, 7 out of 10 Aboriginal hires into Transportation were into full-time jobs against 6 out of 10 in Banking and the Other sectors, and 4 out of 10 in Communications.

The percentage of Aboriginal Peoples hired into the workforce under the Act in 1999 increased in 7 occupational groups, mainly in sales and manual workers. The greatest increase occurred in other manual workers where Aboriginal hiring increased from 2.1% to 6.6% of hires in the occupation. The share of hiring decreased in 6 occupations, but the drop was small with no hires of Aboriginal Peoples into senior management.

TERMINATIONS

Over 1,100 Aboriginal employees were terminated in 1999, the fifth year in a row where Aboriginal terminations exceeded 1,000. Seven out of ten

terminations were from full-time jobs. As a percentage of all terminations, more Aboriginal employees were terminated in 1999 compared to 1998 (1.6% against 1.5%).
Sectorally, with the exception of the Other sectors, the Aboriginal Peoples' termination was unchanged to rising in the three major sectors. The share of total terminations rose from 1.6%to 1.9% in Transportation, 1.5% to 1.6% in Banking, but remained unchanged at 0.9% in Communications. However, fewer Aboriginal Peoples were terminated in the Other sectors, where their share of total terminations fell to 3.2% from 3.3%.

In 1999, the number of Aboriginal Peoples terminated was equal to that hired in the workforce under the Act. The net result was neutral but was an improvement over the past four years and was a reversal of a negative trend that started in 1995. In the period 1995-98, terminations exceeded hirings in every.
There were more Aboriginal Peoples terminated this year as a ratio of all terminations in 7 occupations, but was more severely felt in senior management, supervisors, and manual workers. However, the employers under the Act separated fewer Aboriginal employees in three occupations: administrative and senior clerical personnel, skilled sales and service personnel, and skilled crafts and trades workers.

Terminations of Aboriginal Peoples exceeded hirings in 8 occupations in the workforce under the Act, notably in clerical personnel (-84 employees), while hirings exceeded terminations in 6 occupations, especially in semi-skilled and other manual workers (+104 employees).

PROMOTIONS

Fewer Aboriginal employees were promoted in 1999. Their share dropped from 1.5% to 1.4% of all employees promoted. This share was unchanged since 1995, although representation rose from 1.2% to 1.5% in the same period. In total, Aboriginal Peoples had 737 promotions in 1999 compared to 914 in 1998. Over 9 in 10 promotions of Aboriginal Peoples occurred for those in full-time jobs.

Almost 55.0% of the Aboriginal Peoples' share of promotion activities occurred in Banking, followed by around 15.0% for each of the other three sectors. The share of promotions of this designated group rose from 1.3% to 1.4% in Banking, the highest achieved since 1987, and was almost 0.2% higher than their representation in the sector. The share fell from 1.2% to 0.9% in Communications, 2.5% to 2.2% in the Other sectors, and remained at 1.7% in Transportation.

A decrease in the share of promotions of Aboriginal employees occurred in 9 occupations, most notably in senior managers, semi-professionals and technicians, skilled crafts and trades workers, other sales and service personnel, and other manual workers. Also, the Aboriginal employees' share of promotions increased in 4 occupations, most significantly in skilled sales and service personnel.

SALARIES

The salary gap between Aboriginal women and all women widened again this year, but narrowed between Aboriginal men and all men. The imbalance was persistent between the two groups in upper and lower salary ranges.

The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was $36,472 in 1999 against $42,018 earned by all women. The salary gap widened again this year, as Aboriginal women earned 86.8% of the average salary earned by all women. The widening occurred in three of the four major sectors , but narrowed slightly in Communications. Aboriginal women in Communications continued to earn the highest average salary in the workforce under the Act ($40,296), and enjoyed the smallest gap in relation to all women's salaries in the sector (93.7%).

In contrast, the gap narrowed between Aboriginal men and all men, with Aboriginal men earning 86.8% of what all men earned in 1999, up from 86.3%. Aboriginal men's average salary was $47,034 in 1999 against $54,175 for all men.

One-third of Aboriginal women in the workforce under the Act working full-time earned less than $30,000 in 1999 compared to 22.6% of all women. Only 12.9% of Aboriginal men were in the lower range, but this compared against 9.0% of all men.

In the upper salary range, only 10.7% of Aboriginal women earned over $50,000 compared to 19.2% of all women. Aboriginal men were better off than women and Aboriginal women in the upper range as 31.3% of them earned $50,000 and over in 1999. But this was still lower than all men whose proportion in the upper range reached 42.8% in 1999. Proportionally in the workforce under the Act, there were four men in the upper salary range for every two women, and in the Aboriginal workforce, there were three men against one woman. Therefore, the double jeopardy for Aboriginal women is clear.

PERCENTAGE OF ABORIGINAL MEN AND WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE 1998 AND 1999

	1998	1999	Change (% Points)
Aboriginal Men	29.4%	31.3%	1.9
All Men	41.5%	42.8%	1.3
Aboriginal Women	9.8%	10.7%	0.9
All Women	17.4%	19.2%	1.8

Communications and the Other sectors had a more balanced salary ranges for Aboriginal women, where 73.8% of Aboriginal women in Communications were in the mid-range range ($30,000-$49,999), 62.2% in the Other sectors, and around 47.0% in Banking and Transportation respectively. In the lower salary range, 41.8% of Aboriginal women in Banking were in that range, against 47.0% in Transportation. Only 13.6% of Aboriginal women in Communications were in the lower range and 21.9% in the Other sectors.

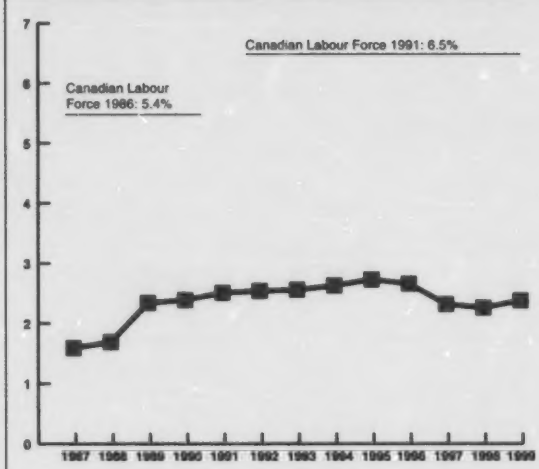
Only 12.6% of Aboriginal women earned over $50,000 in both Communications and the Other sectors, against only 11.0% and 6.1% in Banking and Transportation respectively. However, there was serious mal-distribution against Aboriginal men, in the upper range, as 42.4% of them earned over $50,000 in Banking, 27.2% in Transportation, 29.8% in Communications, and 37.5% in the Other sectors. In other words, there were three or four Aboriginal men earning over $50,000 for every Aboriginal woman.

4.4 Persons with Disabilities

- *The representation of persons with disabilities increased this year, reversing a declining trend that started in 1996. The increase is attributed to activities in Transportation only.*
- *Over 7 in 10 employees with disabilities were located in three provinces in 1999, and slightly less than 6 in 10 worked in four occupations.*
- *This group's shares of hirings and terminations were unchanged in 1999. In contrast, the share of promotions increased.*
- *The salary gap between men and women with disabilities and all men and women widened in 1999.*

REPRESENTATION

REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (IN PERCENT)



The representation of persons with disabilities increased in the workforce under the Act in 1999. This increase reversed a declining trend that started in 1996. Persons with disabilities represented 2.4% of the workforce in 1999, compared to 2.3% in 1998. There were 13,925 employees with disabilities in the workforce under the Act, up 606 from the level observed in 1998. The increase occurred in full-time jobs only, whereas the population of part-time employees with disabilities actually declined. Nine out of ten employees with disabilities worked in full-time jobs in 1999.

The level of representation of persons with disabilities in 1999 remained short of the record 2.7% observed in 1995. The number also fell short of the historical record of 16,063, reported in 1995. The representation rate in 1999 (2.4%) was also far below the labour market availability for persons with disabilities at 6.5% [3].

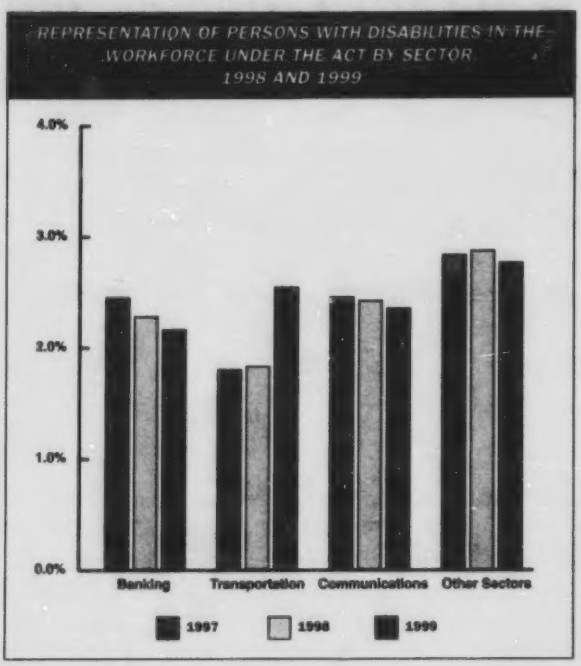
There were 8,840 men with disabilities in the workforce under the Act and 5,085 women. Men were the majority at 63.5% of the total. Most of the 606 increase in representation went to men (92.2%) as women with disabilities increased only by 47.

Sectoral profile

The representation of employees with disabilities ranged between 2.2% and 2.8% across the four industrial sectors. These employees were distributed equally across the three major sectors in 1999, with Transportation, Banking, and Communications accounting for three in ten employees with disabilities each. The Other sectors had 1 in 10 employees with disabilities.

Transportation was the only sector in which the number of persons with disabilities increased in 1999. In fact, the increase was substantial, jumping from 2,886 in 1998 to 4,126 in 1999, bringing the representation of employees with disabilities in the sector to 2.5% from 1.8%. This brought the

[3] The labour market availability for persons with disabilities was estimated from the 1991 Health and Activity Limitations Survey conducted by Statistics Canada.



sector to second rank in terms of representation of employees with disabilities after the Other sectors.

Employee surveys and staffing actions at 52 companies were responsible for the increase in Transportation. Canadian Pacific Railway Company and Canadian Airlines International surveyed their workforces and reported 1,069 more employees with disabilities this year. Allied Systems also reported 41 employees with disabilities following a self-identification re-survey. One company, Laidlaw Transit, reporting for the first time, showed 120 employees with disabilities. On the other hand, 65 employers decreased the number of their employees with disabilities, for a total of 245 persons. Air Canada and Canadian National Railway alone reduced the number of employees with disabilities by 75 as they went through a restructuring exercise in 1999.

The representation of employees with disabilities continued its pace of decline in ***Banking,*** falling again this year from 2.3% to 2.2%, a sharp contrast with 1990 when representation was 4.1%. The number of employees with disabilities in Banking decreased from 7,528 in 1990 to 3,979 in 1998, declining again to 3,766 in 1999.

Two-thirds of employees with disabilities in Banking were women in 1999, in line with the historical share. However, their numbers fell by more than half since 1990, i.e., from 5,508 to the current 2,503. That of men fell by over a third in the same period from 2,020 in 1990 to 1,263 in 1999.

Representation also dropped in the ***Other*** sectors from 2.9% to 2.8%, but remained steady in ***Communications*** at 2.4%.

Regional Profile

Almost three-quarters of all employees with disabilities, in the workforce under the Act in 1999, were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Ontario had 43.8%, followed by British Columbia at 14.8%, and Alberta at 14.2%. Quebec and Manitoba had less than ten per cent of employees with disabilities each, at 9.9% and 7.3% respectively In terms of numbers, Ontario had 5,963 employees with disabilities, British Columbia 2,012, Alberta 1,928, Quebec 1,350, and Manitoba 993. The Atlantic provinces and the northern territories had between them 10.0% of employees with disabilities in the workforce under the Act, or 1,374 persons.

The representation of employees with disabilities, as a percentage of the workforce under the Act, improved in the provinces west of Ontario but fell in the provinces east of Manitoba and the northern territories (except for minor improvements in Ontario and New Brunswick). From Manitoba to British Columbia, the share of employees with disabilities in the workforce under the Act rose 0.5%, and representation ranged between 2.7% in British Columbia and 3.5% in Saskatchewan. Ontario showed a gain of 0.1% (from 2.3% to 2.4%) and New Brunswick 0.3% (from 2.0% to 2.3%).

Among all the eastern and northern regions, Prince Edward Island had the sharpest fall in representation from 2.3% to 1.6%, followed by the three northern territories where representation decreased by half a per cent. Newfoundland and

Nova Scotia had milder drops of 0.2 percentage point and 0.1 percentage point each. Quebec experienced a drop of 0.1 percentage point as well.

In terms of numbers, the four provinces west of Ontario had an increase of 798 employees with disabilities in the workforce under the Act, while the six provinces east of Manitoba experienced a drop of 110 persons. The three northern territories lost 10 employees with disabilities.

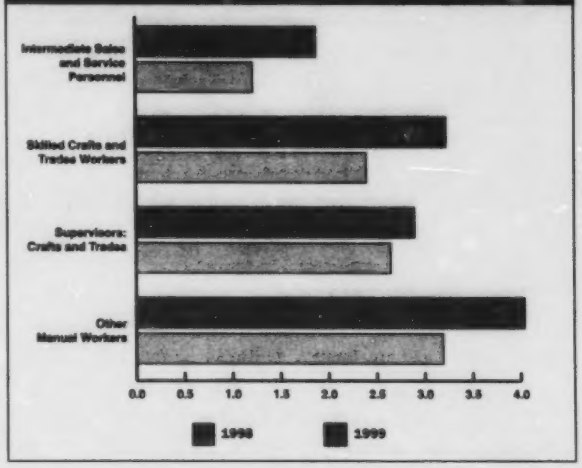
Occupational Profile

The concentration of employees with disabilities increased significantly in some occupational groups. This was the case in the semi-skilled manual workers, skilled crafts and trades workers, intermediate sales and service personnel occupations. In the same year, the percentage of persons with disabilities working in middle and other managers, professionals and semi-professionals, supervisors, skilled sales and service personnel, and clerical personnel jobs decreased noticeably. These movements had an impact on the concentration of persons with disabilities in white-collar jobs, which fell from 62.9% to 58.9%. In 1999, 34.1% of persons with disabilities were clerical personnel and approximately 19.0% middle management and professionals. In contrast, 22.9% were in blue-collar jobs associated with skilled and semi-skilled manual work, compared to 19.9% in 1998.

The increase in employees with disabilities was most significant in skilled crafts and trades workers (+2.6%) and intermediate sales and service personnel (+1.2%). The decline was notable in clerical personnel (-3.0%).

Representation of employees with disabilities increased slightly in 9 occupational groups, with the magnitude of the increase ranging between 0.1% and 0.8%. It decreased slightly in only one group, clerical personnel, and it remained unchanged at around 2.0% in four groups, namely, middle management, professionals, supervisors, and administrative and senior clerical services.

REPRESENTATION OF WOMEN AND THEIR SHARE OF HIRINGS IN PERMANENT JOBS OF SENIOR MANAGERS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT 1998 AND 1999



The representation of employees with disabilities was over 2.4% in five occupations: supervisors crafts and trades (2.9%), skilled crafts and trades workers (3.2%), clerical personnel (2.6%), other sales and service personnel (2.7%), and other manual workers (4.0%).

In Banking, representation of employees with disabilities fell slightly in 7 occupational groups most notably in semi-skilled manual workers (from 5.1% to 3.6%). It rose only in two occupations, namely, semi-professionals and other sales and service personnel, and was unchanged in 5 occupations. The representation of employees with disabilities was above 2.2% in four occupations: middle and other managers, clerical personnel, semi-skilled workers, and other sales and service personnel.

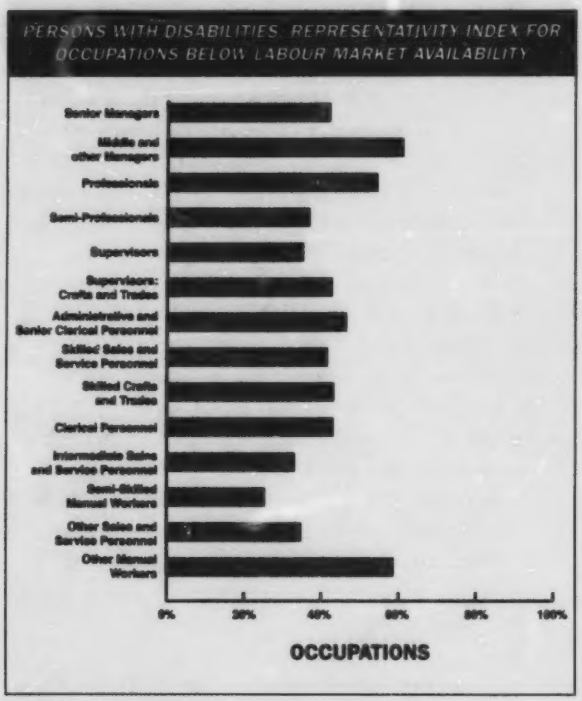
In Transportation, the representation of persons with disabilities increased in 13 out of 14 occupational groups in 1999. Significantly, representation increase in management (+1.1%), skilled crafts and trades workers (+1.6%), and other manual

workers (+1.6%). It was unchanged in the administrative and senior clerical personnel.

Overall representation of this designated group was unchanged in Communications in 1999. The total impact of the minor changes by occupational group was neutral as they ranged between ñ0.3% and +0.5%.
In the Other sectors, overall representation fell mildly from 2.9% to 2.8%, and the occupational changes were not significant.

Representativity Index

Employees with disabilities' representation in the workforce under the Act have reached 37.0% of their labour market availability (2.4% of 6.5%). They remain under-represented in all 14 occupations and are severely under-represented in 11 occupations (where representation is below 50.0% of availability).



HIRING

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act in 1999 was unchanged at 0.9%. However, the share follows a declining trend that started in 1993 at 1.7%, and is currently much lower than the representation of employees with disabilities at 2.4%. Furthermore, the current share of hiring at less than one per cent is a fraction of the availability of this designated group in the Canadian labour force at 6.5%. There were 694 persons with disabilities hired into the workforce under the Act in the current reporting year, of which 59.7% were into full-time jobs. The year 1989 had the highest number of persons with disabilities hired at 1,308 persons.

Hiring of persons with disabilities fell only in Banking, was unchanged in Communications, and rose in Transportation and the Other sectors. Communications accounted for 36.0% of persons with disabilities hires, followed by Transportation at 32.1%, Banking at 24.1%, and the Other sectors at 7.8%.

The recruitment of persons with disabilities rose more rapidly in the Other sectors in 1999, accounting for 0.9% of hires compared to 0.6% in the previous year. It rose from 0.8% to 1.0% in Transportation, was unchanged at 0.9% in Communications, and fell from 1.2% to 1.1% in Banking.

In the type of employment, 7 out of 10 visible minority hires into Banking were into full time jobs against 6 out of 10 in Transportation, 5 out of 10 in Communications, and 7 out of 10 in the Other sectors.

The hiring of men with disabilities has risen slightly from 0.5% to 0.6% but that of women has dropped from 0.4% to 0.3%. In terms of numbers, there were 442 men with disabilities hired in 1999. On the other hand, the number of women with disabilities hired continued to decline from 755 observed in 1990 to 252 in the current reporting year. Except in Banking, all sectors hired more men with disabilities than women.

Occupational change

In 1999, as compared with the previous year, the recruitment of employees with disabilities increased in 9 occupations and fell in three, but the total impact was neutral as the declines offset the increases and the overall share in recruitment was unchanged at 0.9%. Hiring of persons with disabilities fell in the two supervisor occupations and in clerical personnel.

TERMINATIONS

As a percentage of all terminations, employers under the Act terminated the same level of employees with disabilities in this reporting year as in 1998 (2.0%). This share was lower than the designated group's representation in the workforce under the Act, and is much lower than the peak of terminations of 2.5% observed in 1995.
The number of terminations of employees with disabilities was 1,440 down from 1,520 in 1998. Eight out of ten terminations were from full-time jobs compared to seven out of ten for the entire workforce under the Act.

Sectorally, Banking and Communications accounted for two-thirds of all terminations of employees with disabilities. The remaining one-third was divided between Transportation (25.1%) and the Other sectors (7.6%). With the exception of Transportation, the termination of employees with disabilities was lower in Banking, higher in Transportation and Communications and unchanged in the Other sectors. The share of terminations rose from 1.4% to 1.7% in Transportation, 1.8% to 1.9% in Communications, but fell from 2.9% to 2.5% in Banking, and was unchanged at 2.1% in the Other sectors.

AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES BY SEX AND BY SECTOR 1999

	Men with disabilities	Women with disabilities
Banking	98.3%	95.5%
Transportation	94.2%	99.3%
Communications	93.7%	94.4%
Other sectors	95.7%	92.4%
ALL SECTORS	94.8%	95.6%

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is alarming. In 1999, the number of employees with disabilities terminated was higher than that hired. The net result was a drop in persons with disabilities' employment. This situation has become a trend that saw the population of persons with disabilities in the workforce under the Act eroding from 16,063 in 1995 to 13,925 in 1999. In the period 1995-99, terminations exceeded hirings in every year, and the number of employees with disabilities leaving the workforce exceeded those who were hired by 3,469 persons.

Persons with disabilities were the only designated group besides Aboriginal peoples in which more people have been terminated than hired in the past five years. In the case of persons with disabilities, the number was significantly higher (3,469) than for Aboriginal peoples (340). Moreover, persons with disabilities were the only designated group under the Act, which experienced net declines over the past 13 years, with the exception of 1989. Over this period, the net effect of hirings less terminations was 8,762 persons with disabilities. In 1989, the only year that this was reversed, the net addition was only 63 employees. If not for self-identification surveys by employers, the representation of persons with disabilities would have decreased much more severely.

In 1999, employers under the Act terminated more persons with disabilities than they hired in 13 occupational groups. Terminations exceeded hirings by 746 persons in this reporting year, three-quarters of which occurred in four occupations: middle management (-107 employees), professionals (-68), skilled crafts and trades workers (-69) and clerical personnel (-306). Also, most of the negative difference of terminations over hirings occurred in Banking and Communications.

PROMOTIONS

The share of promotions received by employees with disabilities as a ratio of all promotion activities by employers under the Act increased in 1999 from 1.8% to 1.9%, but was below their representation of 2.4%. It was also much lower than the record level of 2.8% observed in 1990. The rise in the share of promotions this year is small and does not represent a reversal of the declining trend for this designated group since 1990.

In terms of numbers, there were 978 employees with disabilities promoted in 1999, down from 1,108 in 1998. The decrease was in line with the drop in total promotion activities by employers under the Act from 62,200 to 51,875. Over 9 in 10

promotions of employees with disabilities occurred in full-time jobs in 1999, similar to the previous year.

Almost three-quarters of the share of promotions earned by persons with disabilities occurred in Banking and Communications. These two sectors account for 60.0% of all persons with disabilities in the workforce under the Act. The remaining quarter of promotions to employees with disabilities was divided between Transportation (14.8%) and the Other sectors (11.2%).

The share of promotions of this designated group rose in every sector except in Banking where it dropped from 1.8 to 1.7%. Despite the drop, Banking still accounted for 50.0% of all the promotions earned by employees with disabilities in the workforce under the Act. The share of promotions rose from 1.5% to 2.0% of all promotions in Communications, 2.0% to 2.4% in the Other sectors, and 1.8% to 2.1% in Transportation. It should be noted that the share of promotions of employees with disabilities was lower than their representation in every sector.

The overall increase in the share of promotions for employees with disabilities occurred in 10 occupational groups, most significantly the two supervisors groups (+ 0.6%), other sales and service personnel (+0.6%) and other manual workers (+2.8%). The share of promotions also declined in four occupational groups, most notably in semi-professionals and technicians.

SALARIES

The salary gap between men with disabilities and all men and women with disabilities and all women widened in 1999. In 1999, men with disabilities in the workforce under the Act earned on average 94.8% of what all men earned for full-time work. The average salary of men with disabilities was $51,357 in that year compared to $54,175 for all men in the workforce. Although, the average salary of women with disabilities also represented 95.6% of the average salary of all women, this figure was lower then in 1998 when it reached 95.8%.

Among the four major industrial sectors, men with disabilities had their highest average salary in Banking ($66,082) and the lowest in Communications ($46,709). They also had the widest salary gap in Communications where they earned 93.7% of all men's average salary. Their salary gap in Banking remained the smallest of all sectors. They earned 98.3% of the average earnings by all men in Banking.

Women with disabilities had their highest average salary in the Other sectors ($41,916), but it is in that sector where they had the widest gap against all women. Their average earnings were 92.4% of average earnings by all women.

The narrowest salary gap experienced by women with disabilities was in Transportation, where they earned on average 99.3% of the salary obtained by all women in that sector, down from 100.0% in 1998.

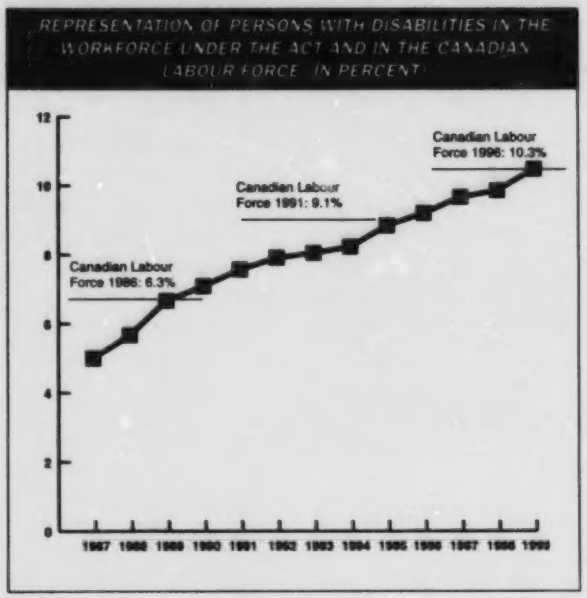
The percentage of all men in the workforce earning $50,000 or more was higher than the percentage of men with disabilities (42.8% compared to 37.0%). The relation was reversed for the lower salary band as only 7.2% of men with disabilities earned less than $30,000 on average compared to 9.0% of all men.

A slightly higher percentage of women with disabilities than the percentage of all women in the workforce earned less than $30,000 in 1999 (24.0% compared to 22.6%). At the other end of the salary scale, 14.7% of women with disabilities earned $50,000 or more compared to 19.2% of all women.

4.5 Members of Visible Minorities

- *The representation of members of visible minority groups increased dramatically in 1999, surpassing their labour market availability.*
- *Members of this group had a lower share of hirings but a higher share of terminations in 1999 compared to 1998, however, the net effect was positive as the number of hirings exceeded terminations.*
- *Although the share of promotions received by visible minority employees was unchanged this year; it remained higher than their representation in the workforce under the Act.*
- *The salary gap narrowed for visible minority men against all men, but widened for visible minority women against all women.*

REPRESENTATION



In 1999, the workforce under the Act included 61,298 members of visible minorities. Their representation increased again, from 9.9% in 1998 to 10.5% in 1998. This increase represents a significant jump in a single year, bringing the share of visible minorities in the workforce under the Act to a level that exceeded their labour market availability of 10.3%. The 10.3% benchmark was based on the 1996 census information and is the most current figure available.

Banking and Communications accounted for three-quarters of the 61,298 visible minority employees in the workforce under the Act in 1999. Banking had 45.0% of employees in this designated group, followed by Communications with 30.2%, Transportation with 18.8%, and the Other sectors with 6.0%.

Historically, there were more visible minority women in the workforce under the Act than visible minority men, but this is changing as women exceeded men by only 0.9% in 1999 compared to a difference of 6.1% in 1987. The number of visible minority men increased more significantly than the number of visible minority women in the past three years, with men's share rising by 5,100 employees and women's by 3,600.

The representation of members of visible minorities increased more significantly in full-time work, rising by 0.7% to 10.4% in 1999. In contrast, the increase was small in part-time jobs, rising a mere 0.1% to 11.2%. The number of visible minority employees in full-time jobs increased by almost 2,400 to 51,200, while that in part-time jobs increased by 878 to 9,930. As a result, the percentage of members of visible minorities working full-time in 1999 was 83.5% against 84.0% of all employees in the workforce under the Act who worked full-time.

Sectoral Profile

The representation of members of visible minorities increased in three of the four industrial sectors in 1999. The only exception was the group of industries under the Other sectors.

Transportation experienced again the most significant increase in the representation of members of visible minority groups, followed by Banking. Representation increased by 1.4% to 7.1% in Transportation, by 0.5% to 15.8% in Banking, and by 0.3% to 9.3% in Communications. Although the increase was more significant in Transportation than in Banking, it did not change the fact that Banking still had the highest representation of members of visible minorities with 15.8% in 1999, while Transportation had the lowest at 7.2%. The representation in the Other sectors declined 0.5% to 7.4% in 1999.

Regional Profile

Eight out of ten visible minority employees in the workforce under the Act in this reporting year were located in two provinces, Ontario and British Columbia, with Ontario accounting for the lion's share at 62.4% of all visible minority employees in Canada. Ontario had 37,582 visible minority employees and British Columbia 11,779, but the latter had the highest level of representation in Canada. The number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces, namely, Alberta (4,284), Quebec (3,859) and Manitoba (1,497). The remaining 8 provinces and territories had only 2.0% of all visible minority employees in the workforce under the Act.

The representation of visible minority employees as a percentage of the workforce under the Act improved by 0.7% to 14.9% in Ontario, by 1.6% to 15.8% in British Columbia, by 0.2% to 3.7% in Quebec, and by 0.7% to 5.1% in Manitoba. In fact, representation rose in every region except in Alberta where it fell 0.3% to 7.6%.

Compared to Alberta and Manitoba, the other Prairie province, Saskatchewan, had a lower representation of visible minority employees of 2.9%, but that was nevertheless an improvement over the previous year where it stood at 2.6%.

There were 35 visible minority employees in the territories in 1999, with representation in the workforce ranging between 1.8% in the Northwest Territories and 5.3% in the Yukon. In contrast, the Maritime region had 697 visible minority employees in the workforce under the Act, but relatively low representation, averaging 2.1% and ranging from 0.8% in Newfoundland to 3.1% in Nova Scotia.

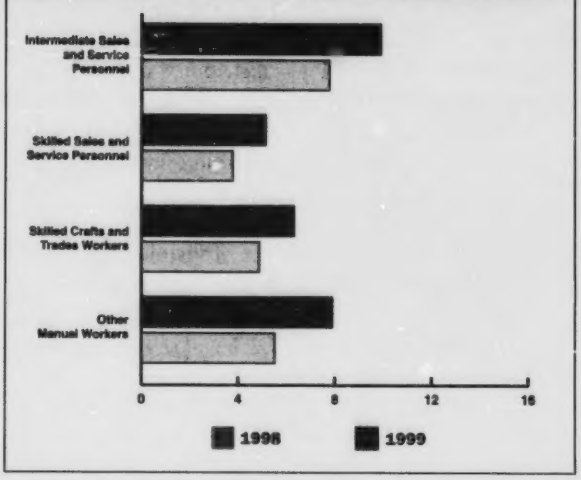
Occupational Profile

In 1999, eight out of ten visible minority employees in the workforce under the Act worked in 5 occupational groups, namely, middle and other managers, professionals, administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, and semi-skilled manual workers. This distribution was unchanged from last year.

Visible minority employees were relatively more concentrated in the professionals group compared to the other designated groups. Almost 16.6% of all visible minority employees were professionals in 1999, against 11.2% of women, 6.4% of Aboriginal Peoples, and 10.0% of persons with disabilities. The two management groups made up 11.1% of the workforce under the Act, but only 8.4% of visible minority employees were in these two groups, against 11.8% of men, 10.1% of women, 6.8% of employees with disabilities and 6.3% of Aboriginal employees.

There was a change in the distribution of visible minority employees across the 14 occupational groups in 1999. There were fewer of them as professionals and supervisors and more as middle and other managers, and fewer as semi-skilled manual workers and clerical personnel and more as administrative and senior clerical personnel and skilled and intermediate sales and service personnel.

REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1998 AND 1999



The representation of visible minority employees increased in 13 occupations in the workforce under the Act, most notably in professionals, the supervisors groups, sales and service personnel and skilled crafts and trades workers. Compared to their overall representation of 10.5% in the workforce under the Act, visible minority employees made up 14.7% of professionals, 12.3% of supervisors, 15.7% of administrative and senior clerical personnel, 12.5% of clerical personnel, and 10.3% of other sales and service personnel.

Sectorally, the representation of the group increased noticeably in several occupational groups in Banking. Most significantly, in skilled crafts and trades workers (+19.8%), semi-skilled manual workers (+2.4%), and other manual workers (+8.9%). This designated group made up 19.0% of professionals in Banking, 17.5% of semi-professionals, 17.1% of supervisors, and 18.0% of administrative and senior clerical personnel. Visible minority employees made up over 20.0% of the workforce in Banking in 4 occupations, most notably in skilled sales and service personnel (22.2%), and skilled crafts and trades workers (32.3%). There was a notable decline of visible minority employees' representation in two sales personnel groups (down 6.4% in skilled sales and service personnel, and 2.5% in other sales and service personnel).

The representation of visible minority employees in Transportation rose in all 14 occupations, most notably in skilled crafts and trades workers, intermediate sales and service personnel, and other manual workers. Compared to the 7.2% representation in the industry, visible minority employees accounted for 10.7% of professionals, and over 11.0% of intermediate and other sales occupations.

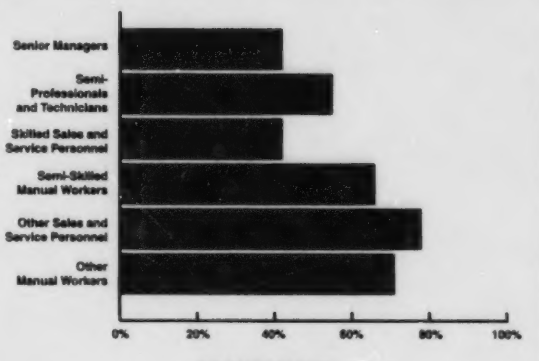
Representation of visible minority employees rose in 12 occupations most notably in skilled sales and service personnel (+1.8%) and other manual workers (+3.7%), but fell in two occupations (senior managers and semi-skilled manual workers). Their representation surpassed 10.0% in 4 occupations.

Although representation of visible minority employees in the Other sectors fell in only two occupations, the drop was significant enough to cause a decline in overall representation in this sector from 7.9% to 7.4%. The number of visible minority employees dropped in semi-skilled manual workers from 856 in 1998 to 185 in 1999 and in professionals from 1,612 to 1,426. The overall number of visible minorities in the Other sectors fell from 4,810 to 3,698 in 1999.

Representativity Index

Visible minority employees' representation in the workforce under the Act has reached 101.9% of their labour market availability (10.5% of 10.3%).

VISIBLE MINORITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY



However, they remain under-represented in 9 occupations, most severely in two (senior management and skilled sales and service personnel).

HIRING

Members of visible minority groups had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 1999 (10.6% compared to 11.2% in the previous year). This was the second year of decline from the historical record of 12.1% observed in 1997. However, the share in 1999 was still higher than their labour market availability of 10.3%.
Almost 8,000 members of visible minority groups were hired into the workforce under the Act in the current reporting year, of which 54.6% were into full-time jobs. In terms of numbers, the year 1989 had the highest number of visible minority employees hired (10,602 persons), but that made only 10.1% of all hires in that year, and was the only time the number of visible minority hires exceeded 10,000 persons.

The hiring of members of visible minorities fell in the three major industrial sectors, but rose in the Other sectors. Communications accounted for slightly over 4 in 10 visible minority hires, followed by Banking at almost 3 in 10 hires, and Transportation at slightly over 2 in 10. The Other sectors accounted for almost 1 in 10 of all visible minority hirings.

The recruitment of members of visible minority groups was strong in the Other sectors in 1999, accounting for 9.1% of all hires in the sector compared to 6.4% in the previous year. Hiring of members of visible minority groups fell 0.3% to 14.3% in Banking, 1.4% to 11.2% in Communications, and 0.6% to 7.8% in Transportation.

Despite the decline in visible minority hirings in Communications, the sector still recruited 3,277 visible minority employees or 11.2% of all hirings in the sector in 1999.

In the type of employment, 8 out of 10 visible minority hires into the Other sectors were into full time jobs against 7 out of 10 in Banking, 6 out of 10 in Transportation, and 4 out of 10 in Communications.

Three-quarters of hirings of members of visible minority groups, into the workforce under the Act, occurred in three occupations only, namely, professionals (15.5%), clerical personnel (37.1%), and semi-skilled manual workers (21.8%). The remaining one-third was distributed unevenly across the remaining occupations. Over 4.0% were hired into the middle and other managers occupation but only 0.1% were hired into the senior managers group.

The percentage of members of visible minority groups hired into the workforce under the Act increased in 7 occupations, but the increases were small, ranging between 0.2% and 0.9%. The decreases in 6 occupations made a greater impact on the share of this designated group in hirings. The declines were most noticeable in intermediate sales and service personnel (-4.0%), administrative and senior clerical personnel (-2.8%). There were 1,068 fewer members of visible minority groups hired into the workforce under the Act. The number of visible minority hires fell in intermediate sales and service personnel from 795 in 1998 to 389 in 1999, in clerical personnel from 3,265 to 2,960 and in other sales and service personnel from 225 to 159.
Compared to an overall share of hirings of 10.7% in 1999, the recruitment of members of visible minority groups into professionals reached 14.7%, into clerical personnel 13.1%, and over 11.0% in supervisors and administrative and senior clerical personnel.

Hirings exceeded terminations of members of visible minority groups in 8 occupations, most significantly in clerical personnel (+393 employees), semi-skilled manual workers (+381), intermediate sales and service personnel (+180) and professionals (+107). Terminations exceeded hirings in 6 occupations, most notably in middle and other managers, where terminations exceeded hirings by 223 visible minority employees. However, the total net impact was positive as hirings exceeded terminations by 818 visible minority employees.

TERMINATIONS

Over 7,100 visible minority employees were terminated in 1999, 1,100 less than the number terminated in 1998. Seven out of ten terminations were from full time jobs. As a percentage of all terminations, employers under the Act terminated more visible minority employees in this reporting year compared to 1998. At 9.9%, the share of visible minority employees who were terminated as a proportion of all terminations was 1.0% lower than that observed in the previous year, but was also lower than their representation in the workforce under the Act (10.5%).

Sectorally, Communications accounted for 40.0% of all terminations of visible minority employees, followed by Banking at 36.6%, Transportation at 18.8%. and the Other sectors at 4.6%. With the exception of Transportation, the termination of members of visible minority groups was lower in all sectors in 1999, a welcome development. The share of terminations rose 0.5% to 6.4% in Transportation, but fell 2.9% to 13.8% in Banking, 1.0% to 10.7% in Communications and 0.5% to 6.8% in the Other sectors.

In 1999, the number of visible minority employees terminated was smaller than that hired in the workforce under the Act. The net result was a rise in visible minority employment, and was in line with the trend established since 1995. In the period 1995-99, hirings exceeded terminations in every year for a cumulative positive impact of 3,397 employees.

In the employment type, more members of visible minorities were hired than were terminated in part-time work only (by 1,869). In full-time work, the difference between hirings and terminations of members of visible minorities was negative (by 335). The overall result is that the representation of the group still increased in 1999 (see the first section of this chapter).

PROMOTIONS

The share of promotions received by members of visible minority groups of all promotion activities by employers under the Act was unchanged in 1999 at 14.1%. However, the share in this reporting year is much higher than the level of representation of visible minority employees of 10.5%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since the first year of reporting under the Act in 1987. The rise has followed a trend that started at 8.4% in 1993.

In terms of numbers, there were 51,875 employees promoted in the workforce under the Act in 1999, down from 62,200 in the previous year. In 1999, 7,318 visible minority employees were promoted compared to 8,775 in 1998. Over 9 in 10 of these promotions occurred in full-time jobs in 1999 similar to the previous year.

Almost 90.0% of the members of visible minority groups' share of promotion activities occurred in Banking and Communications. The remaining ten per cent was equally divided between Transportation and the Other sectors. The share of promotions of this designated group rose 0.4% to 18.3% in Banking, the highest achieved since 1987, and was 2.5% higher than their representation in the sector. The share also rose 0.8% to 11.5% in Communications, also the highest historically and 2.2% higher than representation. In contrast, promotions' share fell 0.2% to 6.1% in Transportation and 3.3% to 7.7% in the Other sectors.

The share of promotions of members of visible minority groups, in the workforce under the Act fell in 7 occupations and increased in 5 occupations. Most significantly, their share rose in supervisors crafts and trades (+3.8%), skilled sales and service personnel (+2.3%), other sales and service personnel (+1.7%), and middle and other managers (+1.1%). The declines occurred mainly in intermediate sales and service personnel (-8.7%) and semi-skilled manual workers (-8.6%).

Visible minority employees received 18.1% of all promotions going to professionals, 18.3% of promotions to administrative and senior clerical personnel, and 15.7% to supervisors. These shares were significantly higher than the representation of visible minority employees in these occupations, e.g., 14.7% in professionals, 15.7% in administrative and clerical personnel, and 12.3% in supervisors.

SALARIES

AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 1998 AND 1999

	1998	1999
Visible minority men	92.6%	92.4%
Visible minority women	95.9%	96.4%

In 1999, the average salary of visible minority men working full-time was $50,033, or 92.4% of what all men in the workforce earned for this type of work. With an average salary of $40,518 the same year, visible minority women earned 96.4% of what all women earned for full-time work. The salary gap narrowed for visible minority women this year, but widened slightly for visible minority men.

The widest salary gap between visible minority men and all men in 1999 was in Banking, as visible minority men earned on average 82.1% of men's average salary. The salary gap between visible minority men and all men widened in Transportation (14.2%), and remained unchanged in Communications (8.0%). In contrast, visible minority men earned 7.1% more than all men in the Other sectors, compared to 1.4% more in 1998.

The salary gap was narrowest in Banking for visible minority women compared to all women (2.3%), followed by the Other sectors (4.2%), and Communications (5.2%), and Transportation (6.3%). Compared to the previous reporting year, the gaps narrowed in all industrial sectors for visible minority women, but most significantly in the Other sectors.

PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED $50,000 OR MORE, 1998 AND 1999

	1998	1999	Change (% Points)
Visible Minority Men	36.0%	36.2%	0.2
All Men	41.6%	42.8%	1.2

In 1999, 13.6% of visible minority men earned less than $30,000 compared to 9.04% of all men in the workforce under the Act. The situation was better at the other end of the salary scale, where 36.2% of visible minority men earned $50,000 or more, against 42.8% of all men. Visible minority women were not far behind all women in terms of salary bands. For instance, 25.4% of visible minority women earned $30,000 or less compared to 22.6% for all women, a difference of 2.8%. The difference was even smaller for those earning $50,000 or more, 16.9% of visible minority women being in that group compared to 19.2% for all women, a difference of 2.3%. These findings only confirm the presence of double jeopardy for visible minority women against all men. Visible minority women remain behind all women in every salary band, while all women remain behind all men.

Appendix A: Glossary of Terms

Average Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range ($70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the consumer Price Index. For reporting year 1997, this value was adjusted to take into account that the highest salary range went from $70,000 and over to $100,000 and over.

Canadian labour force

The term "Canadian labour force" (or "labour force") is used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refers to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the "workforce under the Act" (see definition, below).

Census Metropolitan Area (CMA)

A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,00 people. The Employment Equity Act identifies eight designated CMAs. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax.

Changes in representation

Many factors contribute to the changes in the representation levels of members of designated groups in the workforce under the Act from one year to another. Some of these factors directly affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the groups of employers reporting under the Act, affect the statistical profile of the designated groups. However they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

Concentration

Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational groups or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal Peoples work at that occupation.

Distribution

Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the workforce under the Act", it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

Employment Equity Occupational Groups (EEOG)

Employers are required to categorise their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.

Industrial Sector

Most employers covered by the Act fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communication and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other Sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, and metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors

Representation

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

Terminations

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the Act.

Wage gaps

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

Workforce or workforce under the Act

In this report, the terms "workforce" or "workforce under the Act" always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the Act is distinct from the "Canadian labour force" (see definition, above).

Appendix B:
Employer Rating Methodology

The following rating methodology is based on the numerical data contained in the six reports that employers covered by the Employment Equity Act prepare each year. The ratings provided in the Annual Report to Parliament do not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. The qualitative side of the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is normally viewed within the context of an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

The purpose of rating employers is:

- *To evaluate quantitatively the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and*
- *To provide companies with a tool that summarises their quantitative performance and allows them to make comparisons.*

Please note that the ratings have a limited focus compared to the extensive audits performed by the CHRC. It is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) to verify whether employers have met their obligations as stipulated in the Employment Equity Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

The methodology contains the following elements:

- Six indicators showing representation, clustering, salary gap, hirings, promotions and terminations;
- An alphabetical employer rating based on the sum of the six indicators (A, B, C, D, or Z).

Ratings and Indicators

The ratings provide a measure of the six indicators in a single score. Data gathered from employers and from the Census information on the labour force are used to generate this measure of quantitative performance. A score from 1 to 16 (1 being the least score) is assigned for each designated group in each employer's workforce. Using standard methods in statistics, weights are attached to the component data parts, which ultimately combine to create a rating that summarises all 6 indicators. This comprehensive index is an objective and accurate measure of an employer's quantitative performance.

The six indicators are based on the numerical data submitted annually by individual employers covered by the *Act*. They reflect the situation of the designated groups in the company's workforce at the end of a calendar year. They indicate the progress experienced by the designated group members in representation, occupational distribution and salary, as well as their shares of hirings and promotions and the company's efforts in retention.

A good situation would meet the following conditions:

- An employer's workforce should mirror the labour market availability of a designated group in the Canadian labour market[4]
- Members of designated groups would work in the same types of jobs as other employees in the same organisation as reflected in the 14 occupational categories, and receive adequate shares of hirings and promotions.

[4] While equalling or surpassing the labour market availability of the four designated groups is an important milestone in achieving a representative workforce, it is not the perfect benchmark for an employer. For example, the occupational distribution of the designated groups has some imperfections such as inadequate educational opportunities. Other barriers to entry also exist in the labour market, and the weakness of the occupational data by industry is that not all available/potential employers are included.

- Members of designated groups would earn, on average, the same salaries as other employees in the same organisation, and not adversely suffer terminations.

Indicator 1 - Representation

Indicator 1 measures the representation of designated groups in the employer's workforce against the labour market availability of the designated group. Availability data are used as an external benchmark for the employer, and its calculation is based on Canadian census data for provinces and CMAs in which the employer has employees.

Shares of designated groups in an employer's workforce are compared against the labour market availability for each designated group.

Example:

Zoom Airlines has 1,000 employees, of whom 100 (or 10%) are members of visible minority groups. The labour market availability of visible minority groups is 9%. Zoom Airlines is considered having adequate representation for this designated group since its representation is equal to/ higher than the labour market availability.

Scoring for Indicator One

The scores for this indicator range from 0 to 4, as explained below:

- A representation that is 90% and over of labour availability receives 4 points;
- A representation between 75% and 89% of availability receives 3 points;
- A representation between 65% and 74% of availability receives 2 points;
- And a representation between 50% and 64% receives one point.
- Any representation of less than 50% of the labour market availability receives no points.

Example

In Zoom Airlines, women represent 40% of the employer's workforce, and their labour market availability is 45%, then the ratio of representativity would be 89% (40 divided by 45), and the employer receives 3 points.

Indicator 2 - Clustering

Indicator 2 tests clustering, showing the degree to which designated groups are equitably represented in all 14 occupational groups. It measures the extent of concentration of designated groups in the 14 occupational groups by weighing their representation and percentage share in each occupational group, and calculating an occupational equity index. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organisation's employees.

Example

The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 2,000 of whom are women. About 600 (20%) employees of all employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of women are in these occupations, although they represent 66% of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that women are underrepresented in the managerial jobs, with a large concentration of women working in a particular area (in this case, the lower end clerical jobs).

Scoring for Indicator Two

There are 14 occupational groups for employment equity purposes (EEOGs). They represent groupings of 522 individual occupations classified according to the National Occupational Classification code (NOC). In NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required of the job). The skill levels associated with the classification system are used to assign a value to each of the fourteen EEOGs (shown in the chart below). The representation share of a designated group found in an occupation is then multiplied by each value. For example, the EEOG ëSenior Managers' is accorded a value of 6, and ëOther Manual Workers', at the lower-end, a value of 1. The other 12 EEOGs are assigned weights anywhere between 2 and 5. The results of each calculation are added up and the sum is divided by the percentage representation of the group in the employer's workforce to obtain an equity index.

Senior Managers	*6*
Middle and Other Managers	*5*
Professionals	*4*
semi-professionals and technicians	*3*
Supervisors	*3*
Supervisors: Crafts and Trades	*3*
Administrative and Senior Clerical Personnel	*3*
Skilled Sales and Service Personnel	*3*
Skilled Crafts and Trades Workers	*3*
Clerical Personnel	*3*
Intermediate Sales and Service Personnel	*2*
Semi-Skilled Manual Workers	*2*
Other Sales and Service Personnel	*2*
Other Manual Workers	*1*

The index of an equitably distributed designated group is 100. An index below 100 denotes that the group occupies lower occupational levels. The lower the index (below 100) the greater the degree to which the designated group is "compressedí or clustered in the lower occupational levels of the employer's workforce.

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- If the value of the index obtained for the designated group were at least 90%, the company would receive a score of 3 points towards the calculation of its rating for that designated group.
- If the value index obtained for the designated group were between 65% and 89%, the company would receive a score of 2 points.
- Results between 50% and 64% would receive one point.
- If the result were below 50%, the company would receive a score of 0 for that designated group.

Indicator 3 - Salary Gap

Indicator 3 compares average full-time salaries of the designated groups against the control group. The objective is to determine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. Three salary ranges are used: under $30,000, $30,000 to $49,999, and over $50,000.

Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- $50,000 and over gets a weight of 3,
- $30,000 to $49,999 gets a weight of 2, and
- Less than $30,000 gets a weight of 1.

Example:

- *To assess the "fairness" of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:*
- *For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 3 and are added together in the last row.*
- *These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.*
- *The total result for the designated group is compared to the total result for he control group.*

Salary Range	Weight	Designated Group Percentage representation	Weight	Control Group Percentage representation	Weight
$50,000	3	29%	0.87	30%	0.9
$30,000 to $49,999	2	55%	1.10	60%	1.2
Less than $30,000	1	16%	0.16	10%	0.1
Total		**100%**	**2.13**	**100%**	**2.20**

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.

The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

Indicator 4 - Hirings

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

Scoring for Indicator Four:

According to its report, *Power Grain* had 250 employees on December 31, 1999. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

110 / 250 * 100 = 44%.

This is divided by the labour market availability:

44% / 46% = 96%.

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the *Power Grain* example, we get a result of 96%. Because the score was 90% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 50% and 89%, the company would have received a score of 1.
- If the result were less than 50%, the company would receive a score of 0.

Indicator 5 - Promotions

This indicator shows whether designated groups receive a fair share of promotions commensurate with their representation in the workforce. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. Since the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company, different types of promotions have different impacts, in terms of salary and status in the company. This bias is corrected by adjusting the total number of promotions that all groups received with weights ranging from 1 to 6 depending on the occupational group in which they occurred. The approach is similar to the one used in calculating indicator 2 (see values assigned to the 14 occupational groups on page B-2). The shares of representation of the designated group are adjusted the same way.

The adjusted shares of promotions are then compared to the adjusted shares of representation.

Scoring for Indicator Five

For example, about 10% of *Unlimited TV's* workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 1999, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.

Using the *Unlimited TV* example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

Ratio of promotions to representation:
*(12% / 10%)*100 = 120%*

Therefore, the share of promotions is
0.2 or 20% superior to the share of representation.

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because the result was 90% or greater, the company would receive 2 points towards the calculation of the rating.
- A result between 50% and 89% would receive 1 point.
- A result of less than 50% would yield no points.

Indicator 6 - Terminations

Indicator 6 measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. It compares the percentage of terminations of each designated group as a proportion of the group's representation in the employer's workforce to the percentage of total terminations divided by the total number of employees. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated compared to their representation in the organisation.

Scoring for indicator six

International Traders Inc. had 1,000 employees on December 31, 1999, of whom 200 were women. The company terminated 90 employees of whom 25 were women.

To measure the impact of terminations on women, the percentage of women terminations to women's representation is calculated first:

25 / 200 = 12.5%

Then the percentage of all terminations as a ratio of all employees is calculated:

90 / 1,000 = 9%.

By dividing the two ratios, we can obtain a measure of the impact:

12.5% / 9% = 1.39
(Or approximately 140%).

This means that women are terminated at a disproportionately higher level compared to their presence in the organisation.

The scores for this indicator range from 0 to 2:

- A ratio of women's terminations to total terminations of 90% and over would receive no points.
- That between 50% and 89% would receive one point.

A result of less than 50% would yield two points.

Total Result for the Rating

The points obtained for indicators 1 to 6 are added to arrive at a total score for the rating of an employer. The maximum total score for a rating is 16 (100%). An alphabetical mark is granted for each score, where a score of 13-16 gets an "A", a score of 11-12 gets a "B", a score of 8-10 gets a "C", and a score of 1-7 points gets a "D". A report that is received after the deadline gets an "L" citation. Employers who submit no report for a designated group get an "R" citation (no report submitted). When an employer has less than 10 full-time employees, an asterisk will appear next to the rating for a designated group (e.g., B*).

Special situations

No Representation Problem

When a company reports no members of a certain designated group in its workforce, it gets a "Z" for that group. A "Z" is the lowest rating, with zero representation of a designated group.

No-activity Problem

Where an employer reports no activity in hiring, promotion, and termination, the calculation of the rating will be adjusted and will include only those indicators where an activity has taken place.

Small numbers problem

When representation, hiring, promotion, and terminations numbers of a designated group are very small (less than five employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is significant

SUMMARY RATINGS AND SCORES - B1 • RATING SCORES			
SIGNIFICANT NUMBERS		**NO-ACTIVITY AND SMALL NUMBERS PROBLEM**	
RATING	**INDICATORS (1-6)**	**INDICATORS (1-3) CALCULATED**	**INDICATORS (1-3) PLUS 1 FROM (4-6) CALCULATED**
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

SUMMARY RATINGS AND SCORES - B2 • RATINGS SCHEDULE FOR A DESIGNATED GROUP		
Rating	**Index**	**Citation**
A	80 - 100	Very Good Performance in all six indicators
B	70 - 79	Good performance
C	60-69	Moderate to Less than Average Performance
D	<60	Poor performance
Z	0 –	Employer has no members of a designated in the workforceL-Report or corrected report submitted more than 30 days after deadline.
R	–	No report submitted.

SUMMARY RATINGS AND SCORES - B3 • EXAMPLE ASSIGNMENT OF A RATING FOR A DESIGNATED GROUP		
Indicator	**Points Earned**	**Maximum Points**
Representation	2	4
Clustering	2	3
Salary Gap	2	3
Hirings	2	2
Promotions	1	2
Terminations	2	2
Total	**11**	**16**
Rating	11 of 16	B

SUMMARY RATINGS AND SCORES - B4 • RATING OF EMPLOYERS					
Name of Employer	**Number of Employees**	**Women**	**Aboriginal Peoples**	**Persons with Disabilities**	**Members of visible minorities**
Air Waves	485	B	C	D	D
Sirius Networks	1327	C	B	B	A
Condor Machines	341	A	B	A	A
International Traders	3122	A	A	B	C

Appendix C:
Consolidation of Employers' Reports

Under section 20 of the *Employment Equity Act,* each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 1999[1].

This is the twelfth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been made available under the *Employment Equity Act.* The consolidation includes detailed tables for 1999 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 1998 and 1999.

Data for 1998 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 1999[2].

[1] Please see the chapter "Employer Ratings" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 1999.

[2] More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to p. 2 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

LIST OF TABLES

1: *Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 1999* 71

2: *Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1998 and 1999* 72

3: *Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 1999* 73

4: *Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1998 and 1999* 74

5: *Members of Designated Groups in 1999 and their representation by Occupational Group in 1998 and 1999* 75

6: *Members of Designated Groups Hired in 1999 and their representation in Hirings by Occupational Group in 1998 and 1999* 75

7: *Members of Designated Groups Promoted in 1999 and their representation in Promotions by Occupational Group in 1998 and 1999* 76

8: *Members of Designated Groups Terminated in 1999 and their representation in Terminations by Occupational Group in 1998 and 1999* 76

9: *Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1998 and 1999* 77

10: *Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 1999* 79

11: *Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 1999* 79

TABLE 1

*Members of Designated Groups by **Sex, Industrial Sector and Subsector**, 1999*

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Sector and Subsector	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Central Bank	**1,749**	755	994	**23**	10	13	**25**	17	8	**119**	64	55
Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries	**172,780**	48,045	124,735	**2,188**	434	1,754	**3,741**	1,246	2,495	**27,450**	8,821	18,629
Banking Sector	***174,529***	*48,800*	*125,729*	***2,211***	*444*	*1,767*	***3,766***	*1,263*	*2,503*	***27,569***	*8,885*	*18,684*
Air Transport Industries	**52,083**	31,139	20,944	**802**	444	358	**1,026**	666	360	**5,253**	2,905	2,348
Service Industries Incidental to Air Transport	**13,740**	10,364	3,376	**159**	122	37	**204**	160	44	**1,235**	850	385
Railway Transport and Related Service Industries	**36,906**	33,126	3,780	**750**	688	62	**1,438**	1,352	86	**2,213**	1,932	281
Water Transport Industries	**6,050**	5,374	676	**140**	104	36	**85**	79	6	**190**	155	35
Service Industries Incidental to Water Transport	**6,391**	5,722	669	**133**	129	4	**228**	220	8	**407**	326	81
Truck Transport Industries	**29,111**	24,605	4,506	**555**	478	77	**592**	513	79	**1,092**	865	227
Public Passenger Transit Systems Industries	**12,843**	7,466	5,377	**270**	163	107	**404**	301	103	**809**	556	253
Other Transportation Industries	**855**	643	212	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Other Service Industries Incidental to Transportation	**647**	249	398	**16**	8	8	**36**	18	18	**96**	50	46
Pipeline Transport Industries	**3,572**	2,648	924	**65**	49	16	**113**	94	19	**245**	157	88
Transportation Sector	***162,198***	*121,336*	*40,862*	***2,890***	*2,185*	*705*	***4,126***	*3,403*	*723*	***11,540***	*7,796*	*3,744*
Telecommunication Broadcasting Industries	**32,796**	19,514	13,284	**352**	182	170	**593**	434	159	**1,695**	915	780
Telecommunication Industries	**80,302**	42,189	38,113	**788**	376	412	**1,603**	931	672	**7,132**	3,550	3,582
Other Telecommunication Industries	**757**	449	308	**2**	2	0	**5**	4	1	**32**	18	14
Postal and Courier Service Industries	**84,103**	53,745	30,358	**1,123**	600	523	**2,449**	1,662	787	**9,628**	6,258	3,370
Communications Sector	***197,960***	*115,897*	*82,063*	***2,265***	*1,160*	*1,105*	***4,650***	*3,031*	*1,619*	***18,487***	*10,741*	*7,746*
Metal Mines	**3,196**	2,826	371	**505**	442	63	**143**	130	13	**113**	107	6
Meat and Poultry Products Industries	**860**	566	294	**12**	9	3	**37**	24	13	**12**	9	3
Fish Products Industry	**310**	164	146	**64**	37	27	**2**	2	0	**7**	3	4
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	**2,527**	1,920	607	**38**	31	7	**42**	35	7	**255**	137	118
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries	**606**	425	181	**19**	11	8	**18**	15	3	**50**	33	17
Shipbuilding and Repair Industry	**248**	226	22	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	**1,093**	829	264	**7**	6	1	**32**	26	6	**54**	44	10
Project Management, Construction	**222**	151	71	**4**	2	2	**3**	3	0	**9**	4	5
Grain Elevator Industry	**9,284**	7,180	2,104	**177**	125	52	**231**	182	49	**273**	190	83
Electric Power Systems Industry	**14,898**	12,078	2,820	**110**	93	17	**503**	468	35	**1,445**	1,203	242
Farm Products, Wholesale	**477**	216	261	**16**	7	9	**4**	1	3	**29**	12	17
Business Financing Companies	**2,714**	1,336	1,378	**31**	18	13	**43**	23	20	**154**	81	73
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services	**3,460**	2,675	785	**59**	43	16	**136**	113	23	**419**	352	67
Other Business Services	**5,882**	4,499	1,383	**101**	73	28	**101**	82	19	**630**	398	232
Foreign Affairs and International Assistance	**295**	104	191	**1**	0	1	**3**	1	2	**34**	12	22
Human Resource Administration, Federal Government	**867**	362	505	**13**	6	7	**8**	4	4	**31**	13	18
Economic Services Administration, Federal Government	**1,669**	699	970	**26**	9	17	**44**	20	24	**120**	41	79
Museums and Archives	**1,077**	483	594	**18**	10	8	**28**	12	16	**38**	22	16
Motion Picture Exhibition	**243**	134	109	**3**	1	2	**2**	0	2	**4**	3	1
Business Associations	**167**	55	112	**0**	0	0	**2**	1	1	**25**	7	18
Other Employees covered under the Act	***50,095***	*36,928*	*13,168*	***1,204***	*923*	*281*	***1,383***	*1,143*	*240*	***3,702***	*2,671*	*1,031*
Total - All Sectors	**584,782**	**322,961**	**261,822**	**8,570**	**4,712**	**3,858**	**13,925**	**8,840**	**5,085**	**61,298**	**30,093**	**31,205**

TABLE 2

*Representation of Designated Groups by **Industrial Sector and Subsector** for 1987, 1998 and 1999*

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1988 (%)	1998 (%)	1999 (%)
All Sectors	40.9	44.2	44.8	0.7	1.3	1.5	1.6	2.3	2.4	5.0	9.9	10.5
Banking	76.1	72.5	72.0	0.6	1.3	1.3	1.8	2.3	2.2	9.5	15.3	15.8
Air Transport	36.5	40.6	40.2	0.4	1.1	1.5	0.8	1.2	2.0	3.5	7.7	10.1
Services to Air Transport	27.2	24.4	24.6	0.3	0.6	1.2	0.4	1.5	1.5	3.5	8.9	9.0
Railway Transport	8.1	9.8	10.2	0.8	1.1	2.0	1.6	2.0	3.9	2.7	4.0	6.0
Water Transport	11.9	9.6	11.2	1.4	2.2	2.3	1.5	1.1	1.4	3.4	3.4	3.1
Services to Water Transport	6.9	10.2	10.5	0.8	1.6	2.1	1.6	3.0	3.6	1.3	4.1	6.4
Truck Transport	13.6	15.4	15.5	0.7	1.6	1.9	1.3	1.9	2.0	1.5	3.3	3.8
Public Passenger Transit Systems	17.0	23.6	41.9	1.1	2.8	2.1	3.1	4.4	3.1	2.1	6.6	6.3
Pipeline Transport	18.3	24.0	25.9	1.2	1.7	1.8	4.2	3.5	3.2	5.4	6.9	6.9
Transportation	16.9	23.4	25.2	0.7	1.3	1.8	1.4	1.8	2.5	2.6	5.7	7.1
Telecommunication Broadcasting	34.8	40.0	40.5	0.4	1.0	1.1	1.3	2.1	1.8	2.9	4.8	5.2
Telecommunication Carriers	46.7	48.3	47.5	0.5	1.0	1.0	1.1	1.9	2.0	4.6	8.2	8.9
Postal and Courier Service	35.0	35.8	36.1	0.8	1.3	1.3	1.7	3.1	2.9	4.1	11.3	11.4
Communications	39.6	41.7	41.5	0.6	1.1	1.1	1.4	2.4	2.3	4.0	9.0	9.3
Metal Mines	7.0	12.1	11.6	2.7	14.8	15.8	1.2	3.3	4.5	1.0	2.5	3.5
Grain Elevator Industry	15.1	22.9	22.7	0.5	1.7	1.9	1.4	2.1	2.5	1.1	2.3	2.9
Electric Power Systems Industry	—	19.0	18.9	—	0.8	0.7	—	3.4	3.4	—	9.1	9.7
Architectural, Engineers and Others	20.7	21.8	22.7	0.3	1.6	1.7	2.8	4.1	3.9	5.6	11.2	12.1
Other Business Services	19.1	22.3	23.5	0.2	1.6	1.7	0.4	1.6	1.7	6.1	10.7	10.7
Other Sectors	21.2	25.0	26.3	0.9	2.0	2.4	2.3	2.9	2.8	2.6	7.9	7.4

TABLE 3

*Members of Designated Groups by **Sex, Census Metropolitan Area and Province**, 1999*

	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Metropolitan Area and Province/Territory	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women	**Total**	Men	Women
Calgary	**26,441**	14,068	12,373	**457**	219	238	**976**	638	338	**2,399**	1,203	1,196
Edmonton	**16,485**	9,342	7,153	**301**	136	165	**547**	343	204	**1,395**	713	682
Halifax	**8,598**	4,237	4,361	**51**	28	23	**186**	93	93	**321**	135	186
Montreal	**78,404**	42,015	36,389	**436**	194	242	**993**	608	385	**3,423**	1,681	1,742
Regina	**4,094**	2,007	2,087	**89**	42	47	**186**	90	96	**153**	79	74
Toronto	**148,699**	78,892	69,807	**1,299**	612	687	**2,924**	1,799	1,125	**32,509**	15,406	17,103
Vancouver	**50,117**	26,866	23,251	**627**	313	314	**1,292**	749	543	**10,476**	4,735	5,741
Winnipeg	**22,344**	13,798	8,546	**805**	460	345	**737**	527	210	**1,320**	772	548
Census Metropolitan Areas	***356,192***	*191,225*	*163,967*	***4,065***	*2,004*	*2,061*	***7,841***	*4,847*	*2,994*	***51,996***	*24,724*	*27,272*
Ontario	**252,500**	137,263	115,327	**2,806**	1,495	1,311	**5,963**	3,803	2,160	**37,582**	18,403	19,179
Quebec	**103,519**	55,669	47,850	**723**	342	381	**1,350**	844	506	**3,859**	1,915	1,944
Nova Scotia	**13,624**	6,843	6,781	**118**	79	39	**388**	241	147	**425**	190	235
New Brunswick	**13,170**	6,620	6,550	**105**	50	55	**303**	168	135	**215**	110	105
Manitoba	**29,607**	18,683	10,924	**1,142**	664	478	**993**	732	261	**1,497**	913	584
British Columbia	**74,425**	41,110	33,315	**1,116**	573	548	**2,012**	1,183	829	**11,779**	5,510	6,269
Prince Edward Island	**738**	355	383	**4**	1	3	**12**	5	7	**8**	2	6
Saskatchewan	**15,792**	9,618	6,174	**763**	555	208	**557**	355	202	**459**	256	203
Alberta	**56,474**	31,006	25,468	**1,047**	503	544	**1,928**	1,224	704	**4,284**	2,148	2,136
Newfoundland	**5,915**	3,070	2,845	**141**	81	60	**91**	47	44	**49**	24	25
Yukon	**321**	132	189	**23**	5	18	**12**	8	4	**17**	11	6
Northwest Territories	**652**	477	175	**115**	72	43	**8**	6	2	**12**	5	7
Nunavut	**142**	108	34	**25**	13	12	**3**	3	0	**6**	4	2
Canada	**584,782**	322,961	261,822	**8,570**	4,712	3,858	**13,925**	8,840	5,085	**61,298**	30,093	31,205

* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

TABLE 4

Representation of Designated Groups by ***Census Metropolitan Area and Province*** *for 1987, 1998 and 1999*

	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
Metropolitan Area and Province/Territory	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**
Calgary	47.6	47.6	46.8	0.5	1.4	1.7	1.9	2.9	3.7	5.6	8.3	9.1
Edmonton	44.5	43.8	43.4	0.7	1.7	1.8	2.0	3.4	3.3	4.4	8.4	8.5
Halifax	41.2	50.3	50.7	0.5	0.5	0.6	1.6	2.0	2.2	1.9	3.5	3.7
Montreal	39.0	46.7	46.4	0.3	0.5	0.6	1.1	1.3	1.3	3.0	4.1	4.4
Regina	42.9	52.0	51.0	0.4	2.0	2.2	2.4	4.2	4.5	1.6	3.7	3.7
Toronto	47.1	46.4	46.9	0.6	0.8	0.9	1.5	2.0	2.0	12.0	21.3	21.9
Vancouver	40.4	43.5	46.4	0.5	1.1	1.3	1.5	2.0	2.6	7.9	18.3	20.9
Winnipeg	32.7	38.8	38.2	0.8	3.2	3.6	1.8	2.7	3.3	2.9	5.3	5.9
Ontario	44.2	44.9	45.7	0.7	1.0	1.1	1.6	2.3	2.4	7.3	14.2	14.9
Quebec	39.8	46.2	46.2	0.4	0.7	0.7	1.1	1.4	1.3	2.6	3.5	3.7
Nova Scotia	34.4	45.8	49.8	0.4	0.6	0.9	3.5	3.1	2.8	1.3	2.6	3.1
New Brunswick	32.2	50.0	49.7	0.4	0.7	0.8	1.8	2.0	2.3	1.1	1.6	1.6
Manitoba	30.5	36.1	36.9	1.0	3.3	3.9	1.7	2.9	3.4	2.6	4.4	5.1
British Columbia	41.5	44.6	44.8	0.7	1.3	1.5	1.7	2.2	2.7	6.2	14.2	15.8
Prince Edward Island	38.0	52.4	51.9	0.2	0.6	0.5	1.2	2.2	1.6	1.0	0.9	1.1
Saskatchewan	35.1	39.3	39.1	1.4	4.5	4.8	1.8	3.0	3.5	1.2	2.6	2.9
Alberta	45.3	44.0	45.1	0.7	1.7	1.9	1.9	2.9	3.4	4.0	7.9	7.6
Newfoundland	38.4	48.6	48.1	0.6	1.3	2.4	1.0	1.6	1.5	0.7	0.7	0.8
Yukon	31.4	61.1	58.9	3.8	6.3	7.2	0.8	4.2	3.7	1.4	4.7	5.3
Northwest Territories	21.9	30.9	26.8	9.6	19.8	17.6	1.4	1.6	1.2	2.5	2.5	1.8
Nunavut	—	—	23.9	—	—	17.6	—	—	2.1	—	—	4.2
Canada	40.9	44.2	44.8	0.7	1.3	1.5	1.6	2.3	2.4	5.0	9.9	10.5

TABLE 5

*Members of Designated Groups in 1999 and their representation by **Occupational Group** in 1998 and 1999*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998
Senior Managers	4,361	756	17.3	16.0	23	0.5	0.4	79	1.8	1.6	135	3.1	2.9
Middle and Other Managers	60,326	25,698	42.6	40.8	513	0.9	0.8	1,257	2.1	2.1	4,995	8.3	7.8
Professionals	69,434	29,348	42.3	42.0	544	0.8	0.8	1,394	2.0	2.0	10,166	14.6	14.1
Semi-Professionals and Technicians	34,278	5,154	15.0	14.3	459	1.3	1.1	677	2.0	1.9	1,711	5.0	4.8
Supervisors	20,804	12,869	61.9	65.4	300	1.4	1.4	459	2.2	2.2	2,558	12.3	11.7
Supervisors: Crafts and Trades	9,342	355	3.8	3.1	199	2.1	1.5	271	2.9	2.7	404	4.3	3.7
Administrative and Senior Clerical Personnel	37,549	31,125	82.9	83.0	534	1.4	1.4	746	2.0	2.0	5,905	15.7	15.1
Skilled Sales and Service Personnel	7,584	3,062	40.4	37.6	103	1.4	1.0	132	1.7	1.4	390	5.1	3.8
Skilled Crafts and Trades Workers	56,362	1,480	2.6	2.4	1,047	1.9	1.4	1,820	3.2	2.4	3,554	6.3	4.9
Clerical Personnel	180,905	122,897	67.9	68.5	2,708	1.5	1.5	4,742	2.6	2.7	22,617	12.5	12.2
Intermediate Sales and Service Personnel	29,507	19,431	65.9	66.2	420	1.4	1.1	554	1.9	1.2	2,919	9.9	7.8
Semi-Skilled Manual Workers	60,808	7,196	11.8	6.7	1,287	2.1	1.9	1,370	2.3	2.1	4,745	7.8	7.9
Other Sales and Service Personnel	8,107	1,715	21.2	20.5	175	2.2	2.1	206	2.5	2.5	773	9.5	9.9
Other Manual Workers	5,415	736	13.6	16.3	258	4.8	3.2	218	4.0	3.2	426	7.9	5.5
Total number of employees	584,782	261,822	44.8	44.2	8,570	1.5	1.3	13,925	2.4	2.3	61,298	10.5	9.9

TABLE 6

*Members of Designated Groups Hired in 1999 and their representation in **Hirings by Occupational Group** in 1998 and 1999*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998
Senior Managers	333	69	20.7	20.1	0	0.0	0.3	2	0.6	0.3	10	3.0	2.2
Middle and Other Managers	4,413	1,649	37.4	37.7	32	0.7	0.8	45	1.0	0.9	331	7.5	7.6
Professionals	8,451	2,974	35.2	37.5	52	0.6	0.8	80	0.9	1.0	1,240	14.7	13.8
Semi-Professionals and Technicians	4,034	987	24.5	22.5	67	1.7	1.2	26	0.6	0.6	216	5.4	4.6
Supervisors	1,283	673	52.5	53.3	13	1.0	2.0	11	0.9	1.0	142	11.1	10.6
Supervisors: Crafts and Trades	410	43	10.5	6.4	5	1.2	1.2	2	0.5	2.0	18	4.4	4.0
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,716	2,617	70.4	67.5	47	1.3	1.4	37	1.0	0.9	435	11.7	14.5
Skilled Sales and Service Personnel	1,506	443	29.4	31.4	12	0.8	0.6	6	0.4	0.4	71	4.7	6.1
Skilled Crafts and Trades Workers	3,282	135	4.1	3.2	72	2.2	2.0	28	0.9	0.8	203	6.2	7.9
Clerical Personnel	22,666	15,030	66.3	67.2	274	1.2	1.3	220	1.0	1.1	2,960	13.1	12.9
Intermediate Sales and Service Personnel	4,005	2,608	65.1	69.9	93	2.3	1.8	38	0.9	0.7	389	9.7	13.7
Semi-Skilled Manual Workers	18,031	2,069	11.5	8.2	330	1.8	1.7	168	0.9	0.8	1,738	9.6	10.2
Other Sales and Service Personnel	1,596	424	26.6	29.2	38	2.4	2.0	18	1.1	0.7	160	10.0	10.2
Other Manual Workers	1,340	194	14.5	18.3	88	6.6	2.1	13	1.0	0.8	68	5.1	4.4
Total number of employees	75,066	29,915	39.9	41.3	1,123	1.5	1.4	694	0.9	0.9	7,981	10.6	11.2

TABLE 7

Members of Designated Groups Promoted in 1999 and their representation in ***Promotions by Occupational Group*** *in 1998 and 1999*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998
Senior Managers	522	141	27.0	19.9	2	0.4	0.7	10	1.9	1.6	15	2.9	3.4
Middle and Other Managers	9,703	4,628	47.7	46.5	96	1.0	0.8	172	1.8	1.7	1,012	10.4	9.3
Professionals	10,654	5,362	50.3	48.2	89	0.8	0.8	192	1.8	1.6	1,928	18.1	18.2
Semi-Professionals and Technicians	1,760	286	16.3	17.0	26	1.5	2.0	21	1.2	1.8	99	5.6	6.5
Supervisors	3,695	2,415	65.4	71.5	53	1.4	1.3	80	2.2	1.6	580	15.7	15.7
Supervisors: Crafts and Trades	817	41	5.0	3.9	11	1.3	1.6	15	1.8	2.7	56	6.9	3.1
Administrative and Senior Clerical Personnel	6,795	5,385	79.2	81.6	128	1.9	1.6	99	1.5	1.8	1,246	18.3	17.4
Skilled Sales and Service Personnel	794	367	46.2	40.0	14	1.8	0.7	11	1.4	0.9	59	7.4	5.1
Skilled Crafts and Trades Workers	2,228	94	4.2	4.6	57	2.6	4.3	54	2.4	2.2	128	5.7	6.5
Clerical Personnel	12,285	8,513	69.3	72.2	211	1.7	1.8	278	2.3	2.0	1,983	16.1	16.1
Intermediate Sales and Service Personnel	946	520	55.0	58.5	12	1.3	1.6	16	1.7	1.3	64	6.8	15.5
Semi-Skilled Manual Workers	1,232	126	10.2	11.6	32	2.6	3.0	17	1.4	1.8	112	9.1	17.7
Other Sales and Service Personnel	296	62	20.9	17.5	1	0.3	1.8	7	2.4	1.8	25	8.4	6.8
Other Manual Workers	148	20	13.5	13.8	5	3.4	9.4	6	4.1	1.3	11	7.4	7.5
Total number of employees	51,875	27,960	53.9	54.9	737	1.4	1.5	978	1.9	1.8	7,318	14.1	14.1

TABLE 8

Members of Designated Groups Terminated in 1999 and their representation in ***Terminations by Occupational Group*** *in 1998 and 1999*

	All Employees	Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Members of Visible Minorities		
		Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%	Number	%	%
Occupational Group	Number	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998
Senior Managers	590	94	15.9	12.2	3	0.5	0.0	13	2.2	2.0	16	2.7	2.0
Middle and Other Managers	6,868	2,602	37.9	37.2	49	0.7	0.7	152	2.2	2.2	554	8.1	6.6
Professionals	8,514	3,422	40.2	38.0	65	0.8	0.8	148	1.7	1.5	1,133	13.3	13.5
Semi-Professionals and Technicians	3,066	621	20.3	19.7	43	1.4	1.4	73	2.4	2.5	159	5.2	7.1
Supervisors	1,724	1,007	58.4	58.9	33	1.9	1.6	39	2.3	3.2	172	10.0	11.8
Supervisors: Crafts and Trades	604	39	6.5	4.2	13	2.2	2.0	14	2.3	2.1	32	5.3	4.9
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,832	2,848	74.3	72.7	54	1.4	1.9	90	2.3	2.3	519	13.5	15.0
Skilled Sales and Service Personnel	1,333	423	31.7	23.9	9	0.7	0.9	15	1.1	1.2	55	4.1	4.6
Skilled Crafts and Trades Workers	3,623	106	2.9	3.8	94	2.6	2.7	97	2.7	2.1	219	6.0	5.3
Clerical Personnel	21,599	15,105	69.9	71.3	358	1.7	1.5	526	2.4	2.8	2,567	11.9	13.8
Intermediate Sales and Service Personnel	2,996	1,854	61.9	65.3	50	1.7	1.6	36	1.2	0.7	209	7.0	10.2
Semi-Skilled Manual Workers	15,092	1,062	7.0	7.0	285	1.9	1.6	183	1.2	1.1	1,357	9.0	10.6
Other Sales and Service Personnel	1,483	309	20.8	28.8	36	2.4	2.5	32	2.2	1.4	123	8.3	8.7
Other Manual Workers	976	97	9.9	10.6	29	3.0	2.6	22	2.3	0.9	48	4.9	2.1
Total number of employees	72,300	29,589	40.9	41.5	1,121	1.6	1.5	1,440	2.0	2.0	7,163	9.9	10.9

TABLE 9

Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage ***Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector****, 1998 and 1999*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
All Sectors	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**
Employees	583,796	580,296	257,787	259,640	7,706	8,466	13,261	13,881	57,861	61,125
Hirings	76,744	72,942	31,404	28,857	1,080	1,041	700	682	8,729	7,891
Promotions	62,158	51,789	34,153	27,905	914	737	1,108	978	8,773	7,313
Terminations	74,560	71,705	30,586	29,256	1,120	1,110	1,509	1,437	8,089	7,139
Net Effect (Hirings - Terminations)	2,184	1,237	818	-399	-40	-69	-809	-755	640	752
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Representation	100.0	100.0	44.2	44.7	1.3	1.5	2.3	2.4	9.9	10.5
Share of Hiring	100.0	100.0	40.9	39.6	1.4	1.4	0.9	0.9	11.4	10.8
Share of Promotions	100.0	100.0	54.9	53.9	1.5	1.4	1.8	1.9	14.1	14.1
Share of Terminations	100.0	100.0	41.0	40.8	1.5	1.5	2.0	2.0	10.8	10.0
Banking										
Employees	174,339	174,052	126,379	125,435	2,241	2,203	3,975	3,759	26,722	27,544
Hirings	21,518	16,236	12,711	9,822	237	169	233	164	3,162	2,333
Promotions	34,117	28,005	23,761	19,132	453	404	624	479	6,111	5,117
Terminations	20,678	18,997	13,529	12,458	311	296	605	468	3,447	2,621
Net Effect (Hirings - Terminations)	840	-2,761	-818	-2,636	-74	-127	-372	-304	-285	-288
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Representation	100.0	100.0	72.5	72.1	1.3	1.3	2.3	2.2	15.3	15.8
Share of Hiring	100.0	100.0	59.1	60.5	1.1	1.0	1.1	1.0	14.7	14.4
Share of Promotions	100.0	100.0	69.6	68.3	1.3	1.4	1.8	1.7	17.9	18.3
Share of Terminations	100.0	100.0	65.4	65.6	1.5	1.6	2.9	2.5	16.7	13.8
Transportation										
Employees	158,275	162,081	37,115	40,846	2,067	2,887	2,880	4,122	9,000	11,537
Hirings	24,461	23,172	6,847	6,580	477	504	206	223	1,971	1,807
Promotions	8,282	6,780	2,249	1,909	142	115	152	145	524	412
Terminations	22,339	21,277	4,925	4,711	359	407	321	362	1,222	1,349
Net Effect (Hirings - Terminations)	2,122	1,895	1,922	1,869	118	97	-115	-139	749	458
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Representation	100.0	100.0	23.4	25.2	1.3	1.8	1.8	2.5	5.7	7.1
Share of Hiring	100.0	100.0	28.0	28.4	2.0	2.2	0.8	1.0	8.1	7.8
Share of Promotions	100.0	100.0	27.2	28.2	1.7	1.7	1.8	2.1	6.3	6.1
Share of Terminations	100.0	100.0	22.0	22.1	1.6	1.9	1.4	1.7	5.5	6.3

TABLE 9 (Continued)

Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage ***Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector****, 1998 and 1999*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Communications										
Employees	192,529	195,159	80,078	80,700	2,179	2,242	4,675	4,624	17,405	18,381
Hirings	24,546	28,399	10,119	10,941	233	237	227	244	3,167	3,239
Promotions	13,204	12,384	6,040	5,413	157	117	199	245	1,412	1,427
Terminations	25,346	26,524	10,471	10,670	235	248	452	499	2,984	2,858
Net Effect (Hirings - Terminations)	-800	1,875	-352	271	-2	-11	-225	-255	183	381
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	41.6	41.4	1.1	1.1	2.4	2.4	9.0	9.4
Share of Hiring	100.0	100.0	41.2	38.5	0.9	0.8	0.9	0.9	12.9	11.4
Share of Promotions	100.0	100.0	45.7	43.7	1.2	0.9	1.5	2.0	10.7	11.5
Share of Terminations	100.0	100.0	41.3	40.2	0.9	0.9	1.8	1.9	11.8	10.8
Other Sectors										
Employees	58,653	49,004	14,215	12,659	1,219	1,134	1,731	1,376	4,734	3,663
Hirings	6,219	5,135	1,727	1,514	133	131	34	51	429	512
Promotions	6,555	4,620	2,103	1,451	162	101	133	109	726	357
Terminations	6,197	4,907	1,661	1,417	215	159	131	108	436	311
Net Effect (Hirings - Terminations)	22	228	66	97	-82	-28	-97	-57	-7	201
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	24.2	25.8	2.1	2.3	3.0	2.8	8.1	7.5
Share of Hiring	100.0	100.0	27.8	29.5	2.1	2.6	0.5	1.0	6.9	10.0
Share of Promotions	100.0	100.0	32.1	31.4	2.5	2.2	2.0	2.4	11.1	7.7
Share of Terminations	100.0	100.0	26.8	28.9	3.5	3.2	2.1	2.2	7.0	6.3

TABLE 10

*Members and Share of Designated Groups in **Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range**, 1999*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	**Total**	**Men**	**Women**	**%**	**Total**	**%**	**Men**	**Women**	**Total**	**%**	**Men**	**Women**	**Total**	**%**	**Men**	**Women**
Under $15,000	2,515	1,885	630	25.0	98	3.9	69	29	52	2.1	41	11	154	6.1	96	58
$15,000 - $19,999	5,627	2,758	2,869	51.0	160	2.8	76	84	98	1.7	50	48	784	13.9	422	362
$20,000 - $24,999	20,712	7,713	12,999	62.8	448	2.2	152	296	483	2.3	199	284	2,585	12.5	1,006	1,579
$25,000 - $29,999	42,559	14,051	28,508	67.0	779	1.8	253	526	925	2.2	308	617	6,426	15.1	1,994	4,432
$30,000 - $34,999	52,393	21,338	31,055	59.3	930	1.8	458	472	1,230	2.3	629	601	7,199	13.7	2,573	4,626
$35,000 - $37,499	34,600	15,977	18,623	53.8	548	1.6	289	259	880	2.5	471	409	4,003	11.6	1,581	2,422
$37,500 - $39,999	59,884	37,120	22,764	38.0	920	1.5	540	380	2,013	3.4	1,391	622	5,921	9.9	3,143	2,778
$40,000 - $44,999	67,180	39,932	27,248	40.6	974	1.4	668	306	1,880	2.8	1,345	535	6,440	9.6	3,498	2,942
$45,000 - $49,999	42,742	26,519	16,223	38.0	591	1.4	418	173	1,101	2.6	812	289	4,031	9.4	2,194	1,837
$50,000 - $59,999	63,797	46,678	17,119	26.8	817	1.3	654	163	1,537	2.4	1,249	288	5,157	8.1	3,342	1,815
$60,000 - $69,999	36,874	28,076	8,798	23.9	385	1.0	306	79	871	2.4	730	141	3,225	8.7	2,155	1,070
$70,000 - $84,999	32,655	25,933	6,722	20.6	250	0.8	203	47	657	2.0	581	76	3,151	9.6	2,300	851
$85,000 - $99,999	14,010	11,176	2,834	20.2	86	0.6	81	5	314	2.2	273	41	1,192	8.5	889	303
$100,000 and over	15,835	13,072	2,763	17.4	98	0.6	89	9	291	1.8	248	43	927	5.9	675	252
Total number of employees	491,383	292,228	199,155	40.5	7,064	1.4	4,256	2,828	12,332	2.5	8,327	4,005	51,195	10.4	25,868	25,327

TABLE 11

*Members and Share of Designated Groups in **Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range**, 1999*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	**Total**	**Men**	**Women**	**%**	**Total**	**%**	**Men**	**Women**	**Total**	**%**	**Men**	**Women**	**Total**	**%**	**Men**	**Women**
Under $5,000	4,672	2,133	2,539	54.3	52	1.1	22	30	72	1.5	33	39	490	10.5	223	267
$5,000 - $7,499	4,373	1,471	2,902	66.4	71	1.6	16	55	51	1.2	17	34	394	9.0	144	250
$7,500 - $9,999	8,263	3,809	4,454	53.9	141	1.7	68	73	120	1.5	58	62	956	11.6	577	379
$10,000 - $12,499	8,679	3,400	5,279	60.8	144	1.7	48	96	150	1.7	41	109	1,054	12.1	534	520
$12,500 - $14,999	9,305	2,848	6,457	69.4	161	1.7	47	114	171	1.8	47	124	1,107	11.9	485	622
$15,000 - $17,499	9,306	2,618	6,688	71.9	140	1.5	31	109	163	1.8	42	121	1,149	12.3	484	665
$17,500 - $19,999	8,745	2,124	6,621	75.7	145	1.7	33	112	163	1.9	44	119	997	11.4	360	637
$20,000 - $22,499	8,686	1,955	6,731	77.5	138	1.6	24	114	159	1.8	46	113	901	10.4	270	631
$22,500 - $24,999	7,425	1,816	5,609	75.5	110	1.5	23	87	158	2.1	52	106	849	11.4	286	563
$25,000 - $29,999	9,786	2,630	7,156	73.1	168	1.7	46	122	196	2.0	61	135	1,031	10.5	360	671
$30,000 - $34,999	5,052	1,836	3,216	63.7	75	1.5	25	50	81	1.6	28	53	552	10.9	216	336
$35,000 - $39,999	2,594	1,113	1,481	57.1	26	1.0	14	12	32	1.2	13	19	299	11.5	148	151
$40,000 - $49,999	1,227	447	780	63.6	7	0.6	3	4	21	1.7	6	15	94	7.7	35	59
$50,000 and over	800	229	571	71.4	4	0.5	1	3	12	1.5	2	10	57	7.1	18	39
Total number of employees	88,913	28,429	60,484	68.0	1,382	1.6	401	981	1,549	1.7	490	1,059	9,930	11.2	4,140	5,790

TABLE 10

Members and Share of Designated Groups in ***Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range****, 1999*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $15,000	2,515	1,885	630	25.0	98	3.9	69	29	52	2.1	41	11	154	6.1	96	58
$15,000 - $19,999	5,627	2,758	2,869	51.0	160	2.8	76	84	98	1.7	50	48	784	13.9	422	362
$20,000 - $24,999	20,712	7,713	12,999	62.8	448	2.2	152	296	483	2.3	199	284	2,585	12.5	1,006	1,579
$25,000 - $29,999	42,559	14,051	28,508	67.0	779	1.8	253	526	925	2.2	308	617	6,426	15.1	1,994	4,432
$30,000 - $34,999	52,393	21,338	31,055	59.3	930	1.8	458	472	1,230	2.3	629	601	7,199	13.7	2,573	4,626
$35,000 - $37,499	34,600	15,977	18,623	53.8	548	1.6	289	259	880	2.5	471	409	4,003	11.6	1,581	2,422
$37,500 - $39,999	59,884	37,120	22,764	38.0	920	1.5	540	380	2,013	3.4	1,391	622	5,921	9.9	3,143	2,778
$40,000 - $44,999	67,180	39,932	27,248	40.6	974	1.4	668	306	1,880	2.8	1,345	535	6,440	9.6	3,498	2,942
$45,000 - $49,999	42,742	26,519	16,223	38.0	591	1.4	418	173	1,101	2.6	812	289	4,031	9.4	2,194	1,837
$50,000 - $59,999	63,797	46,678	17,119	26.8	817	1.3	654	163	1,537	2.4	1,249	288	5,157	8.1	3,342	1,815
$60,000 - $69,999	36,874	28,076	8,798	23.9	385	1.0	306	79	871	2.4	730	141	3,225	8.7	2,155	1,070
$70,000 - $84,999	32,655	25,933	6,722	20.6	250	0.8	203	47	657	2.0	581	76	3,151	9.6	2,300	851
$85,000 - $99,999	14,010	11,176	2,834	20.2	86	0.6	81	5	314	2.2	273	41	1,192	8.5	889	303
$100,000 and over	15,835	13,072	2,763	17.4	98	0.6	89	9	291	1.8	248	43	927	5.9	675	252
Total number of employees	491,383	292,228	199,155	40.5	7,084	1.4	4,256	2,828	12,332	2.5	8,327	4,005	51,195	10.4	25,868	25,327

TABLE 11

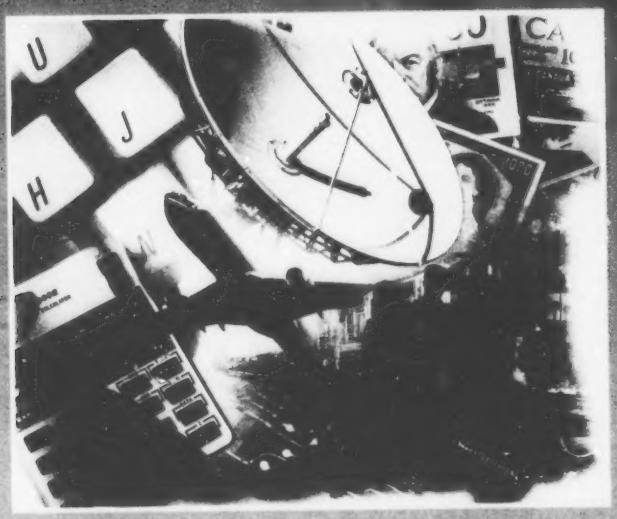
Members and Share of Designated Groups in ***Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range****, 1999*

	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons With Disabilities				Members of Visible Minorities			
Salary Range	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under $5,000	4,672	2,133	2,539	54.3	52	1.1	22	30	72	1.5	33	39	490	10.5	223	267
$5,000 - $7,499	4,373	1,471	2,902	66.4	71	1.6	16	55	51	1.2	17	34	394	9.0	144	250
$7,500 - $9,999	8,263	3,809	4,454	53.9	141	1.7	68	73	120	1.5	58	62	956	11.6	577	379
$10,000 - $12,499	8,679	3,400	5,279	60.8	144	1.7	48	96	150	1.7	41	109	1,054	12.1	534	520
$12,500 - $14,999	9,305	2,848	6,457	69.4	161	1.7	47	114	171	1.8	47	124	1,107	11.9	485	622
$15,000 - $17,499	9,306	2,618	6,688	71.9	140	1.5	31	109	163	1.8	42	121	1,149	12.3	484	665
$17,500 - $19,999	8,745	2,124	6,621	75.7	145	1.7	33	112	163	1.9	44	119	997	11.4	360	637
$20,000 - $22,499	8,686	1,955	6,731	77.5	138	1.6	24	114	159	1.8	46	113	901	10.4	270	631
$22,500 - $24,999	7,425	1,816	5,609	75.5	110	1.5	23	87	158	2.1	52	106	849	11.4	286	563
$25,000 - $29,999	9,786	2,630	7,156	73.1	168	1.7	46	122	196	2.0	61	135	1,031	10.5	360	671
$30,000 - $34,999	5,052	1,836	3,216	63.7	75	1.5	25	50	81	1.6	28	53	552	10.9	216	336
$35,000 - $39,999	2,594	1,113	1,481	57.1	26	1.0	14	12	32	1.2	13	19	299	11.5	148	151
$40,000 - $49,999	1,227	447	780	63.6	7	0.6	3	4	21	1.7	6	15	94	7.7	35	59
$50,000 and over	800	229	571	71.4	4	0.5	1	3	12	1.5	2	10	57	7.1	18	39
Total number of employees	88,913	28,429	60,484	68.0	1,382	1.6	401	981	1,549	1.7	490	1,059	9,930	11.2	4,140	5,790

TRAVAIL

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi



2000

Développement des ressources humaines Canada

Human Resources Development Canada

Canada

LABOUR 1900-2000

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2000

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication sous cette forme ou sous forme de médias substituts, veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

N° du cat : LT-020-12-00

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2000

N° de cat. : MP 31-5/2000

ISBN :

Ministre du travail Minister of Labour

Ottawa, Canada K1A 0J2

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.D.
Gouverneure générale du Canada

Votre Excellence,

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le treizième rapport annuel relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

L'objet de l'équité en matière d'emploi est de donner aux femmes, aux personnes handicapées, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles des chances égales d'accéder aux possibilités d'emploi. Le rapport annuel indique dans quelle mesure les employeurs assujettis à la législation fédérale, dont les sociétés d'État, appliquent les principes de l'équité en matière d'emploi.

D'importantes consultations avaient été menées pour élaborer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, une loi exhaustive qui favorise l'équité dans les milieux de travail et rend ces derniers accessibles aux Canadiennes et Canadiens. Les résultats dont le rapport de cette année fait état montrent que la *Loi* permet réellement d'atteindre ces objectifs.

Il ressort du rapport de l'an 2000 que l'équité progresse plus que jamais dans les milieux de travail. Les employeurs assujettis à la *Loi* ont su s'acquitter avec diligence de leurs obligations, faisant preuve d'un esprit de coopération. Ainsi, il a été possible d'améliorer la situation des membres des groupes désignés, c'est-à-dire d'accroître leur représentation ainsi que la part de recrutement, de promotion et d'emploi pour ces groupes.

.../2

Cependant, malgré les progrès importants réalisés cette année, il est nécessaire de poursuivre nos efforts afin de promouvoir les objectifs de la *Loi*. Il faudra en particulier mettre l'accent sur la rémunération, la cessation d'emploi, le recrutement et le moral des salariés dans les milieux de travail régis par la législation fédérale.

Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes doivent avoir la possibilité de réussir. L'équité dans les milieux de travail peut être réalisée et, comme le montre ce rapport, nous faisons de plus en plus de progrès dans ce sens.

Vous soumettant respectueusement le tout, je vous prie d'agréer, Votre Excellence, l'expression de ma très haute considération.

La ministre du Travail,

Claudette Bradshaw

Claudette Bradshaw

Fr

Table des matières

Faits saillants **1**

Introduction **7**

1 Le climat des affaires **11**

2 Bonne pratiques **19**

3 Notations des employeurs **23**

4 Rapports des employeurs **39**

4.1 L'effectif 39

4.2 Les femmes 45

4.3 Les Autochtones 51

4.4 Les personnes handicapées 57

4.5 Les membres des minorités visibles 63

Annexe A : *Glossaire et notes techniques* 71

Annexe B : *Méthodologie de notation des employeurs* 73

Annexe C : *Regroupement des rapports des employeurs* 81

Faits saillants

CLIMAT DES AFFAIRES

En 1999, l'économie canadienne a enregistré une forte croissance, ce qui a entraîné des gains significatifs sur le plan des revenus et de la création d'emplois. Le taux de chômage a baissé à 6,8 %, son plus faible taux en près de 24 ans, et la croissance économique réelle a atteint une moyenne de 3,8 %. Le secteur des télécommunications a connu une augmentation de 49,9 % de ses recettes, suivi par le secteur des services financiers avec une augmentation de 19,4 %. En réponse à la déréglementation et à la mondialisation, l'industrie canadienne a continué à consolider et à rationaliser son exploitation. Les négociations sur les fusionnements se sont poursuivies dans le secteur bancaire, en même temps que le gouvernement fédéral modérait ses exigences pour l'établissement de banques étrangères au Canada. Dans le secteur du transport aérien, où le nombre de transporteurs a chuté de 7 à 1 au cours de la dernière décennie, les fusions ont fait couler beaucoup d'encre. Le transport ferroviaire montre un regain de vigueur, pendant que des sociétés canadiennes et américaines tentent de constituer d'imposants réseaux d'envergure nord américaine. Les avancées technologiques, notamment en télécommunications et en services de diffusion, profiteront très probablement surtout au secteur des communications.

BONNES PRATIQUES

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qu'ont prises les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'elles ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des employés.

En 1999, les employeurs ont indiqué que les mesures qu'ils ont adoptées en vue de lever les obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés ont en fait bénéficié à l'ensemble des salariés et que, grâce à un effectif plus diversifié et à de meilleurs services à la clientèle, leurs entreprises y ont gagné un avantage concurrentiel. Les employeurs ont recours à différentes méthodes, notamment les agences de placement et Internet, pour atteindre des candidats issus de groupes désignés. Les mesures d'adaptation visant les groupes désignés améliorent de façon générale le milieu de travail. Les employeurs constatent que la communication avec les salariés est un élément clé de leurs stratégies et un facteur essentiel de la réussite des enquêtes auprès de leur effectif.

Les rapports ont souligné le caractère prioritaire de l'engagement de la direction envers l'équité en matière d'emploi ainsi que d'un partenariat avec les représentants des groupes désignés. Les employeurs se concertent de plus en plus pour trouver des solutions et de bonnes pratiques à mettre en oeuvre.

NOTATIONS DES EMPLOYEURS

Dans le présent rapport, les différents employeurs sont évalués en fonction des résultats numériques obtenus au chapitre de la situation des membres des groupes désignés au sein de leur effectif et des efforts faits en 1999 pour améliorer la situation de ces groupes. Six indicateurs résument les éléments sur lesquels porte la notation.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur et étaient traités de la même manière que les autres salariés (sur le plan des emplois exercés et du salaire), d'après la situation à la fin de 1999. Il présente aussi les progrès qu'un employeur a accomplis en 1999 pour ce qui est de l'amélioration de la situation des groupes désignés.

- D'après les résultats de 1999, c'est dans le domaine des Autochtones que les meilleures notations ont été obtenues : 130 employeurs sur 327 ont reçu une cote A pour ce groupe désigné. En ce qui concerne l'effectif autochtone, le secteur des transports a terminé en tête des 79 entreprises ayant reçu une cote A. Soixante-seize employeurs ont obtenu la cote A pour les femmes et 74 la même cote pour les membres des minorités visibles. La cote B a été attribuée à 85 employeurs pour les femmes, à 60 employeurs pour les membres des minorités visibles et à 37 employeurs pour les Autochtones.
- Chez toutes les entreprises visées par la Loi ayant obtenu les deux notations les plus élevées, les membres des minorités visibles sont arrivés en troisième place, après les Autochtones et les femmes.
- La moitié des employeurs ont obtenu au plus une cote C pour les Autochtones et les femmes, pendant que 60 % d'entre eux obtenaient la même cote pour les membres des minorités visibles.
- Les moins bons résultats ont été obtenus au chapitre des personnes handicapées, puisque seulement 16 employeurs ont obtenu une cote A pour ce groupe et 17, une cote B. Près de 90 % des employeurs ont reçu une cote d'au plus C pour ce groupe désigné.

L'EFFECTIF

En 1999, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la Loi fédérale a légèrement diminué par rapport à 1998. La diminution de 589 218 à 584 782 (une baisse de 4 426 salariés ou 0,8 %) est essentiellement attribuable à la rectification des déclarations de certains employeurs plutôt qu'à un changement dans le nombre d'employeurs. Deux employeurs des secteurs dits « autres » ont modifié leurs pratiques de déclaration pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée par la législation fédérale. Cette modification a éliminé de leurs rapports 7 730 salariés qui sont assujettis aux lois provinciales. En fait, seul l'effectif de ces secteurs accuse une baisse, étant passé de 60 815 à 50 095. L'effectif du secteur des transports a augmenté de 158 735 à 162 198, celui des communications est passé de 194 920 à 197 960 et celui du secteur bancaire est demeuré pratiquement inchangé à 174 529.

C'est toujours dans le secteur des communications que l'on retrouve la plus importante représentation de l'effectif visé par la Loi, soit 33,9 % du total; il est suivi du secteur bancaire (29,9 %) et du secteur des transports (27,6 %). Les autres secteurs ont employé 8,5 % de l'effectif visé par la Loi.

En 1999, parmi les salariés visés par la Loi, presque 9 sur 10 travaillaient en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta.

En 1999, le nombre de salariés embauchés a accusé une baisse, mais demeure élevé par rapport aux dix dernières années. Près de 40 % d'entre eux se sont joints au secteur des communications, celui qui affiche la plus forte croissance et le seul à signaler une augmentation du recrutement.

Si le nombre de cessations de fonctions a diminué en 1999 par rapport à 1998, il reste toutefois plus élevé que tous les résultats déclarés annuellement entre 1991 et 1997. Les employeurs visés par la Loi ont recruté plus de gens qu'ils n'en ont congédié, une situation ne s'était produite qu'en 1998 au cours des dernières années. Le nombre de promotions a chuté de façon spectaculaire en 1999, passant de 62 200 à 51 875, le plus fort déclin étant signalé dans le secteur bancaire.

GROUPES DÉSIGNÉS

REPRÉSENTATION

En 1999, la représentation des quatre groupes désignés parmi l'effectif visé par la Loi a connu une hausse par rapport à 1998.

- La représentation des femmes est passée de 44,2 à 44,8 %, tandis que celle des personnes handicapées est passée de 2,3 à 2,4 %, renversant la tendance à la baisse qui s'était amorcée en 1996.
- Au cours de cette même période, la représentation des Autochtones a enregistré une augmentation considérable, passant de 1,3 à 1,5 %, tandis que le nombre de membres de minorités visibles a augmenté de 9,9 à 10,5 %.

La représentation des femmes a augmenté dans le secteur des transports et dans les « autres » secteurs, mais elle a fléchi dans le secteur bancaire et dans celui des communications. La représentation des Autochtones s'est maintenue ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; elle s'est accrue surtout dans celui des transports. Ce dernier secteur est le seul où le nombre de personnes handicapées a augmenté en 1999, ce qui a fait passer leur représentation de 1,8 % en 1998 à 2,5 %. La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans tous les secteurs sauf les « autres secteurs », où elle est passée de 7,9 à 7,4 %.

- Dix des treize régions ont enregistré une augmentation de la représentation des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi; les résultats de la Nouvelle-Écosse, où la représentation est passée de 45,8 à 49,8 %, sont les plus remarquables. Parmi les trois régions où la représentation des femmes a baissé, la baisse la plus marquée a été enregistrée dans les Territoires du Nord-Ouest où la proportion est passé de 30,9 à 26,8 %.
- Plus des trois quarts des salariés autochtones au sein de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique ou l'Alberta. Le Québec et Terre-Neuve affichaient la plus faible représentation d'Autochtones au sein de leur effectif.
- Près des trois quarts des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta ou la Colombie-Britannique. Leur représentation s'est améliorée dans l'Ouest canadien, mais a fléchi dans les provinces de l'Est.
- Huit membres de minorités visibles sur dix habitaient l'Ontario et la Colombie-Britannique, l'Ontario se classant bonne première avec 62,4 % de tous les salariés membres de minorités visibles au sein de l'effectif. La représentation de ce groupe désigné s'est améliorée dans chaque région, sauf en Alberta.

MOUVEMENTS DE L'EFFECTIF

FEMMES

En 1999, le recrutement des femmes a fléchi, baissant de 41,3 à 39,8 % de l'ensemble des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi. La baisse s'est manifestée dans huit catégories professionnelles et particulièrement dans les trois qui se rapportent à la vente. Le nombre de femmes recrutées a par contre augmenté dans six catégories, notamment dans celles des surveillants, du personnel semi-professionnel, du personnel technique et du personnel administratif.

En 1999, moins de femmes ont perdu leur emploi, puisque le pourcentage qu'elles représentaient, parmi toutes les cessations de fonctions au sein de l'effectif visé par la Loi, est passé de 41,5 à 40,9 %. La baisse du nombre de cessations de fonctions chez les femmes s'est manifestée dans les secteurs des transports et des communications.

En 1999, le nombre de femmes promues a augmenté. Il y a eu une baisse dans le secteur bancaire, alors que les trois autres secteurs affichaient une augmentation.

Les femmes représentaient 53,9 % de l'ensemble des personnes promues par les employeurs visés par la Loi.

AUTOCHTONES

Cette année, les Autochtones représentaient un pourcentage plus élevé des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi (1,5 % par rapport à 1,4 %). Le secteur des transports, auquel se sont joints 45 % de ces nouveaux employés, était en tête du recrutement chez les Autochtones.

Parmi les gens qui ont perdu leur emploi, le pourcentage d'Autochtones a augmenté de 1,5 à 1,6 % en 1999. Il n'a chuté que dans les « autres » secteurs. Dans huit catégories professionnelles, le nombre d'Autochtones qui ont perdu leur emploi a dépassé le nombre de ceux qui ont été recrutés; ce fut le contraire dans les six autres.

En 1999, ce groupe désigné a représenté un plus faible pourcentage des personnes promues (1,4 % par rapport à 1,5 % en 1998). La baisse s'est manifestée dans les communications et les « autres » secteurs. Le secteur bancaire enregistrait près de 55 % des promotions obtenues par des Autochtones.

PERSONNES HANDICAPÉES

En 1999, le pourcentage de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi est demeuré inchangé, à 0,9 %. Le recrutement au sein de ce groupe désigné a fléchi dans le secteur bancaire, mais a augmenté dans les trois autres grands secteurs. Pour l'ensemble de l'effectif, il a diminué dans neuf catégories professionnelles et augmenté dans trois. La situation reste donc inchangée puisque les augmentations et les baisses se compensent.

Parmi les cessations de fonctions attribuables aux employeurs visés par la Loi, le pourcentage de ce groupe désigné est resté inchangé à 2 %, ce qui est plus faible que leur représentation au sein de l'effectif. La plupart des cessations de fonctions de personnes handicapées se sont produites dans le secteur bancaire et dans celui des communications.

Le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi a dépassé le nombre de personnes handicapées recrutées. C'est le cas tous les ans depuis dix ans, ce qui mène à une grave érosion de ce groupe au sein de l'effectif visé par la Loi. Sur une note plus positive, en 1999, le pourcentage de personnes handicapées qui ont été promues a augmenté, passant de 1,8 à 1,9 %.

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

En 1999, les membres des minorités visibles ont été moins nombreux parmi les salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi. La tendance à la baisse se poursuit pour une deuxième année, puisqu'ils en représentaient 12,1 % en 1997, 11,2 en 1998 et 10,6 en 1999. Le nombre de membres des minorités visibles recrutés n'a augmenté que dans les « autres » secteurs. La plupart des membres de minorités visibles nouvellement embauchés appartiennent à trois catégories d'emplois, soit celles des professionnels, du personnel de bureau et des travailleurs manuels.

Pour la présente année de déclaration, les employeurs visés par la Loi ont mis fin à l'emploi d'un nombre moindre de membres de minorités visibles. La plupart des cessations de fonctions se sont produites dans le secteur bancaire et celui des communications. Le nombre de membres de minorités visibles qui ont été recrutés a dépassé celui de ceux qui ont quitté l'effectif, une tendance qui se maintient depuis 1995.

En 1999, le pourcentage des membres de minorités visibles qui ont été promus est resté inchangé à 14,1 %; cette proportion, qui n'a été dépassée qu'en 1987, surpasse également leur représentation au sein de l'effectif en 1999.

PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, l'effectif visé par la Loi était fortement concentré dans les catégories du personnel administratif et de bureau, suivies par celles des professionnels et des administrateurs. La concentration a varié selon le secteur d'activité. Dans le secteur bancaire, presque 75 % des salariés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, contre seulement 26,3 % dans le secteur des transports.

La représentation des femmes augmente dans la catégorie des professionnels et celle des administrateurs et diminue chez le personnel d'administration et de bureau. Elle était la plus forte dans le secteur bancaire (72 %) où les femmes occupent maintenant des postes de professionnels et d'administrateurs. La représentation était la plus faible dans le secteur des transports (25,2 %), malgré une augmentation considérable.

En 1999, les Autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi se concentraient surtout dans trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans et les travailleurs manuels spécialisés. La répartition de ce groupe désigné a changé, avec une augmentation dans huit catégories et une diminution dans 6.

La même année, le pourcentage de personnes handicapées dans les catégories des administrateurs, des professionnels, des surveillants et des travailleurs spécialisés a diminué, mais il a augmenté dans les emplois de cols bleus associés au travail manuel.

La plupart des salariés membres de minorités visibles appartenaient à cinq catégories professionnelles, à savoir celles des administrateurs, des professionnels, du personnel administratif et de bureau et les deux groupes de travailleurs manuels. Ce groupe désigné était mieux représenté dans les deux catégories des professionnels que les autres groupes désignés. Presque 16,6 % des membres de minorités visibles étaient des professionnels, par rapport à 11,2 % chez les femmes, 6,4 % chez les Autochtones et 10 % chez les personnes handicapées.

SALAIRES

En 1999, l'écart salarial estimatif entre les hommes et les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi s'est légèrement rétréci. Les femmes gagnaient en moyenne 77,6 % du salaire que touchaient les hommes exerçant un emploi à temps plein. L'écart s'est aussi rétréci pour les femmes membres de minorités visibles par rapport à l'ensemble des femmes de l'effectif et pour les hommes autochtones par rapport à l'ensemble des hommes de l'effectif, mais il s'est élargi pour les femmes autochtones et pour les femmes handicapées par rapport à l'ensemble des femmes. Il en est de même pour les hommes handicapés par rapport à l'ensemble des hommes.

Étant donné que toutes les femmes sont désignées en tant que groupe d'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre l'ensemble des femmes et les femmes de chaque groupe désigné comme minoritaire, les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles et les femmes handicapées se heurtent à un double obstacle. Elles sont désavantagées parce qu'elles sont femmes et parce qu'elles appartiennent à un autre groupe désigné. On peut en voir l'effet non seulement dans l'écart salarial mentionné ci-dessus, mais aussi dans la répartition du revenu. Alors que, dans l'effectif visé par la Loi, seulement 19,2 % des femmes gagnaient 50 000 $ et plus contre 42,8 % chez les hommes, la proportion n'était que de 10,7 % chez les femmes autochtones, de 14,7 % chez les femmes handicapées et de 16,9 % chez les femmes membres de minorités visibles.

Introduction

En 1999, la croissance de l'économie canadienne s'est poursuivie, mais ses effets sur le marché du travail ont varié selon les secteurs d'activité. Bien que l'emploi se soit généralement amélioré au pays, les progrès ont été inégaux au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a eu une croissance de l'emploi dans les services aux entreprises associés à la nouvelle économie (p.ex. les communications et la technologie de l'information) et dans les transports, mais une réduction chez les banques qui, en 1999, ont connu d'autres compressions d'effectif et regroupements.

En 1999, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la réglementation fédérale et visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a lui aussi diminué. La diminution n'était pas reliée à la situation économique, mais aux redressements qu'ont fait certains employeurs pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée dans la législation fédérale. Les entreprises qui ont présenté un rapport pour la première fois en 1999 sont de petite taille et emploient un personnel moins nombreux mais plus spécialisé. Par ailleurs, un certain nombre d'employeurs du secteur bancaire, des transports et des communications ont fusionné ou ont continué à comprimer leur effectif, ce qui a eu une incidence en particulier sur les travailleurs manuels et les autres travailleurs peu spécialisés.

Les membres des groupes désignés ont été touchés par les changements qui se sont opérés dans ce contexte. Dans les pages suivantes, nous examinerons la situation de ces groupes désignés en 1999 et dans quelle mesure le climat économique positif leur a été favorable.

RAPPORT ANNUEL 2000

En juin 2000, les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont déposé leur treizième rapport annuel. L'information qui y est présentée brosse un tableau de la situation des quatre groupes désignés et fait le point sur les progrès accomplis en 1999 vers la représentation équitable de ces groupes à l'intérieur de l'effectif des organisations en question. Le présent rapport annuel regroupe et analyse les données contenues dans les rapports déposés par les employeurs. Le chapitre 1 décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir en poste des membres des groupes désignés. Les chapitres suivants résument le climat des affaires dans les secteurs d'activité visés par la Loi, présentent un profil de l'effectif et des quatre groupes désignés et donnent une évaluation des résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes comportent des renseignements supplémentaires. L'annexe A contient un glossaire qui explique les notions clés utilisées tout au long du rapport. L'annexe B présente la méthodologie utilisée pour évaluer le rendement des employeurs et les classes. L'annexe C renferme des tableaux statistiques regroupant les renseignements figurant dans les rapports des employeurs.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, les employeurs sont tenus de corriger les désavantages subis par les groupes désignés, dans le domaine de l'emploi. L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles que doivent surmonter les groupes désignés, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

À cet égard, les employeurs doivent principalement :

- effectuer une enquête auprès de leur effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- procéder à une analyse de leur effectif afin de déterminer s'il y a sous représentation des groupes désignés;
- étudier leurs systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles qui en résultent pour les membres des groupes désignés et les supprimer;
- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre pour supprimer les obstacles à l'emploi, et les règles et usages positifs à instituer (ce plan doit comporter un calendrier de mise en oeuvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme).

Selon la *Loi,* les employeurs du secteur privé qui sont assujettis à la compétence fédérale et les sociétés d'État qui emploient 100 salariés ou plus doivent présenter chaque année à la ministre du Travail un rapport faisant état des progrès accomplis en vue de la constitution d'un effectif représentatif. À cet égard, la *Loi* comporte même des dispositions conférant au gouvernement le pouvoir d'infliger une sanction pécuniaire à l'employeur qui

- ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- ne porte pas au rapport tous les renseignements exigés;
- y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.

LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

On trouvera ici une analyse des rapports produits par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et les sociétés d'État. Bien que la fonction publique fédérale soit également assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* les ministères doivent présenter leur rapport au président du Conseil du Trésor, auquel il incombe d'établir un rapport distinct et de le soumettre à la Chambre des communes.

LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

La ministre du Travail est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi. Selon ce programme, les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada doivent constituer et conserver un effectif représentatif. Les entreprises comptant 100 employés ou plus qui obtiennent des marchés fédéraux pour la fourniture de biens et services évalués à 200 000 $ ou plus sont tenues de mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Les entreprises qui ont obtenu un marché sont soumises à des contrôles d'application, que mène sur place le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

LES PRIX D'EXCELLENCE

DRHC souligne les efforts et les réalisations dignes de mention des employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi grâce au Programme des prix d'excellence. Sont admissibles à ces prix les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En l'an 2000, il n'y a pas eu de cérémonie de remise des prix puisque le prochain événement de ce genre doit avoir lieu en mai 2001.

Les lecteurs qui aimeraient obtenir un complément d'information sur les membres des groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats des employeurs sont invités à communiquer avec :

Politique, Rapports et Élaboration de données.
Normes du travail et équité en milieu de travail
Direction générale du travail
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage, Phase II
165, Hôtel de Ville
10e étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Kamal Dib
Téléphone : (819) 953-7499
Télécopieur : (819) 997-5151

Les lecteurs peuvent aussi joindre par courriel le personnel affecté au programme, à l'adresse suivante :

kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

Il sera également possible de consulter le rapport par l'intermédiaire du Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIEMT), soit au site Web de Développement des ressources humaines Canada à Travail, à l'adresse suivante :

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis

1. Le climat des affaires

Le présent chapitre présente les tendances et les événements importants qu'ont connus en 1999 les secteurs d'activité visés par la Loi. Dans ces secteurs, des fusionnements, acquisitions et regroupements ont eu des répercussions sur la dynamique des données sur l'équité en matière d'emploi.

L'environnement économique exerce une influence sur les employeurs visés par la Loi. Les mouvements dans le cycle des affaires, les taux généraux d'inflation, le chômage et les attentes des entreprises ont une incidence sur le recrutement, la promotion et les cessations de fonctions. Le climat des affaires se dessine donc en filigrane dans les données déclarées par les employeurs relativement aux quatre groupes désignés et démontre si les progrès réalisés dans la représentation de l'un d'entre eux sont liés au secteur et à l'économie ou s'ils sont particuliers à l'effectif d'un employeur.

En 1999, l'économie canadienne a connu une forte croissance, dépassant les attentes des prévisionnistes. Il en est résulté des gains considérables sur le plan des revenus et de la création d'emplois. Le taux de chômage a fléchi à 6,8 %, son plus faible taux en presque 24 ans, et la croissance réelle de l'économie a atteint une moyenne de 3,8 %.

Le bogue de l'an 2000, le commerce électronique et la réponse à la mondialisation ont fait les manchettes en 1999. À la fin de l'année, le problème du passage à l'an 2000 était résolu et le commerce électronique faisait son entrée dans la nouvelle économie du troisième millénaire. Les industries à forte orientation en TI et en commerce électronique ont connu une croissance rapide. Le secteur des télécommunications, avec une augmentation de ses recettes de 49,9 %, a dépassé tous les autres en 1999; le secteur des services financiers venait au deuxième rang, avec une augmentation de 19,4 %. Par comparaison, les transports affichaient une augmentation de 13,9 %. Les secteurs de l'industrie canadienne sont de plus en plus conscients de la concurrence internationale et de l'incidence du libre-échange et de la mondialisation, comme en témoignent le nombre de regroupements, de fusionnements et d'acquisitions qui sont survenus et la multiplication des nouveaux partenariats internationaux.

LE SECTEUR BANCAIRE

La Banque de Montréal, quatrième institution financière en importance du pays, annonçait en octobre qu'elle comptait regrouper ses activités en éliminant environ 1 450 emplois sur 33 310 et en fermant environ 10 % de ses 1 040 succursales canadiennes. Cela survenait plusieurs mois après l'échec d'un projet de fusionnement avec la Banque Royale. Le ministère fédéral des Finances avait également rejeté le fusionnement proposé par la CIBC et la Banque Toronto-Dominion.

La Banque de Montréal n'a pas été la seule à effectuer des compressions. En février, la Banque Royale décidait de réduire ses coûts annuels de 400 millions de dollars en regroupant les fonctions administratives et de services de post-marché et en rationalisant les dépenses en immobilisations et les projets non critiques. En juin, la CIBC s'était engagée à réduire ses coûts de 500 millions de dollars en l'espace de 18 mois.

Étant empêchées de fusionner, les banques ont opté pour une restructuration interne et des mesures de réduction de coûts plutôt que d'affronter la concurrence internationale. En mars, le Dominion Bond Rating Service a baissé la cote des obligations à long terme des grandes banques canadiennes, en alléguant qu'elles devenaient des intervenants de moindre envergure sur le marché mondial tout en étant confrontées à une concurrence accrue

sur le plan national. Des concurrents étrangers spécialisés font leur entrée dans des domaines tels que les cartes de crédit et les comptes de dépôt, tandis que les caisses de crédit et les assureurs-vie canadiens font de plus en plus concurrence aux banques.

Les banques canadiennes accusent un certain recul sur la scène mondiale en ce qui a trait aux capitaux propres. La croissance de leurs concurrents internationaux s'accélère. Les fusionnements dans d'autres pays ont modifié à la baisse la place qu'occupent les banques canadiennes dans le classement des banques internationales. Les cinq grandes banques canadiennes, qui se situaient entre le 22e et le 39e rang en 1984, n'étaient plus qu'entre le 49e et le 69e en 1998. Elles ont expliqué ce glissement en invoquant la valeur du dollar canadien et l'impossibilité pour elles de se regrouper, pendant que leurs concurrentes internationales ont profité de fusionnements pour progresser en bonds de géant. L'Association des banquiers canadiens allègue que la présence de ses membres sur la scène internationale profite à l'économie. En 1998, 40 % des revenus de ces derniers ont été réalisés à l'extérieur du Canada.

Les deux projets de fusionnement très médiatisés qui ont échoué n'ont pas découragé les tentatives ultérieures. En août, la Banque TD annonçait qu'elle comptait faire l'acquisition des Services financiers Canada Trust (CT). En juin 1999, le gouvernement fédéral avait révisé les règlements bancaires en fonction des conclusions du rapport MacKay *(Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien)* et établi des conditions rigoureuses pour les fusionnements. En tant que société de fiducie, CT n'était pas soumise à ces restrictions, ce qui a facilité l'approbation de la prise de contrôle par TD. L'acquisition devrait permettre à TD de devenir la plus grande banque canadienne pour les dépôts de particuliers et les prêts personnels. L'effectif combiné des deux établissements totaliserait 44 000 salariés, mais l'on prévoit une certaine rationalisation.

En 1999, les règles présidant à l'entrée de banques étrangères sur le marché canadien ont été améliorées. En février, le gouvernement fédéral a adopté une loi visant à étendre les pouvoirs commerciaux des banques étrangères, conformément aux engagements pris devant l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Les banques étrangères présentes au Canada pourront utiliser les capitaux de leur société mère. Bien que les banques étrangères aient été autorisées à exercer leurs activités au Canada, leur présence sur le marché était assujettie à d'importantes restrictions puisqu'elles devaient mettre sur pied des succursales distinctes dotées de leur propre capital de base. Le projet de loi est la première étape d'une démarche visant à rendre le secteur des services financiers plus concurrentiel. Les filiales des banques étrangères ont traditionnellement visé les services bancaires de gros et ne s'intéressaient pas au marché bancaire du détail. En décembre 1998, le Canada est devenu signataire de l'accord de l'OMC sur les services financiers et s'est engagé à donner meilleur accès à son marché aux banques étrangères dès 1999. En juin 1999, le ministère des Finances a publié des directives à l'intention du secteur bancaire. Ces directives permettent à un investisseur d'acquérir une participation de 20 % dans une banque, soit le double de la limite actuelle, mais elles interdisent aux banques l'accès au marché du crédit-bail automobile et de l'assurance. La limite plus élevée permettra aux banques de créer des filiales principales en coentreprise, notamment avec des banques américaines. Les directives ont été précédées en mai 1999 par la diffusion de nouvelles règles fiscales du ministère des Finances permettant aux banques étrangères d'établir des succursales au Canada sans devoir mettre sur pied des filiales dotées de leur propre capital social.

En 1999, le secteur bancaire s'est aussi penché sur les questions de gestion des risques. Le Bureau du Surintendant des institutions financières (BSIF) s'est attaché davantage aux pratiques adoptées en ce domaine par les banques et les assureurs. Ses examens annuels porteront sur l'atténuation des risques, c'est-à-dire sur les méthodes de prévention choisies par une institution financière et son conseil d'administration. Le BSIF réglemente plus de 400 institutions financières. Il a donné aux banques et autres institutions financières assujetties à la compétence fédérale jusqu'en juin 1999 pour s'assurer d'être prêtes au passage à l'an 2000. Les institutions financières réunies ont consacré 2,5 milliards de dollars à la mise à niveau de leurs ordinateurs.

La démutualisation a constitué un important événement de cette année de déclaration. En 1999, plusieurs institutions financières canadiennes ont commencé le processus de démutualisation, passant de l'état de sociétés mutuelles appartenant aux titulaires de polices à celui de sociétés cotées en bourse et appartenant à leurs actionnaires. Cette transformation radicale leur permettra d'exploiter les marchés boursiers en vue de leur expansion et de l'acquisition de capital sur le marché des services financiers où les regroupements vont bon train. Cinq nouvelles institutions financières sont donc apparues sur le marché boursier, faisant directement concurrence aux grandes banques, et le secteur des services financiers s'est ainsi considérablement agrandi. La démutualisation a entraîné le versement d'environ 24 milliards de dollars à 3,7 millions de titulaires de polices. Elle aura des effets variables sur l'effectif du secteur bancaire, puisque les banques feront l'acquisition d'autres sociétés de financement et que de nouveaux intervenants leur feront concurrence.

LE SECTEUR DES TRANSPORTS

L'année 1999 a été marquée surtout par la prise de contrôle des Lignes aériennes Canadien International par Air Canada et par les fusionnements au sein des sociétés ferroviaires continentales.

Le fusionnement d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International a transformé radicalement le secteur du transport aérien au Canada, une seule compagnie s'accaparant dorénavant 80 % du marché. Au cours des années 90, le nombre de transporteurs aériens nationaux au Canada a chuté de 7 à 1.

Air Canada a obtenu le contrôle des Lignes aériennes Canadien International en décembre, après une bataille de six mois. Elle a conclu une entente de règlement avec AMR Corp, le principal actionnaire américain de Canadien. Air Canada a versé 92 millions de dollars et reçu plus de 50 % des actions en circulation de Canadien. Elle devra restructurer la dette de 3,5 milliards de dollars de Canadien, intégrer les deux transporteurs et éliminer 2 500 postes au cours des deux prochaines années. Elle deviendrait ainsi la 10e société en importance dans le monde, avec 40 000 salariés, un chiffre d'affaires annuel de 9 milliards de dollars et un réseau d'itinéraires couvrant tous les points du globe. Le Parlement et le Bureau de la concurrence doivent au préalable approuver cette entente.

Au mois de décembre 1999, le Conseil canadien des relations industrielles a rejeté une demande soumise par la Air Line Pilots' Association (ALPA) en vue d'obtenir une déclaration commune des employeurs qui aurait entraîné le fusionnement des listes d'ancienneté des membres de l'ALPA C qui travaillent pour les transporteurs régionaux faisant partie du réseau d'Air Canada C avec les listes d'ancienneté des pilotes des transporteurs de lignes principales représentés par l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC). En faisant reconnaître leur ancienneté par l'Association des pilotes d'Air Canada, les pilotes régionaux de l'ALPA voulaient ainsi avoir accès à des possibilités de carrière chez Air Canada. Le Conseil a conclu qu'il ne favoriserait pas les relations de travail en faisant droit à la demande et que le fusionnement des listes d'ancienneté viendrait perturber la structure des relations de travail qui existe depuis plus de dix ans.

Les 2 170 contrôleurs aériens du Canada, représentés par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA), ont conclu une convention avec Nav Canada en juin afin d'éviter une grève qui aurait paralysé tous les vols pendant l'été, une saison de pointe. L'entente, conclue avec l'aide d'un médiateur du Service fédéral de médiation et de conciliation, était fondée sur les recommandations formulées dans le rapport d'un commissaire-conciliateur fédéral, notamment une recommandation qui proposait la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier les questions concernant la fatigue et la sécurité au travail.

Après avoir affronté la concurrence des camionneurs pendant des années, le secteur du transport ferroviaire s'est orienté vers des alliances dynamiques. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) a été le principal joueur de ce secteur.

Le CN et la société Burlington Northern Santa Fe (BN) deviendront, en fusionnant, le plus grand réseau ferroviaire d'Amérique du Nord. Ce dernier, qui sera connu sous le nom de Chemins de fer de l'Amérique du Nord, inc., instaurera un

réseau géant s'étendant sur environ 80 000 kilomètres de voies, comptant 67 000 salariés et réalisant des recettes de 18,5 milliards de dollars. Il sera basé à Montréal, mais constitué en société au Delaware. Le fusionnement sera terminé en 2001. BN est deuxième en importance derrière Union Pacific aux Etats-Unis. Elle possède 55 000 kilomètres de voies dans 28 États et deux provinces, compte 44 500 salariés et possède 5 000 locomotives qui remorquent des trains-blocs géants de 50 wagons. Le CN, qui compte 21 500 salariés et 22 000 kilomètres de voies, est la plus grande société ferroviaire du Canada.

Le CN a également fait l'acquisition de la société Illinois Central Railway, basée à Chicago, pour une somme de 2,4 milliards de dollars US. Cette transaction lui a procuré 28 000 kilomètres de voies et 23 500 salariés supplémentaires, ainsi qu'un chiffre d'affaires annuel de cinq milliards de dollars. La société Illinois Central Railroad sera le troisième tronçon d'un grand chemin de fer binational, reliant sans interruption l'océan Atlantique, l'océan Pacifique et le golfe du Mexique.

Au Canada, le secteur ferroviaire n'a pas échappé aux compressions d'effectif. La société Canadien Pacifique Limitée (CP), qui se spécialise dans le transport des marchandises, a annoncé qu'elle mettrait à pied 1 900 travailleurs, soit environ 10 % de son effectif. Au cours du deuxième trimestre, le CP a inscrit à son budget des frais non périodiques de 500 millions de dollars pour sa plus récente restructuration, montant qui servira essentiellement aux indemnités de départ. Cette décision s'inscrivait dans le cadre du regroupement de l'industrie ferroviaire nord-américaine; le CN mettait également à pied 3 000 salariés en 1998. Le secteur ferroviaire canadien fait face à une concurrence américaine ainsi qu'à celle des entreprises de camionnage canadiennes qui possèdent des véhicules à 18 roues.

Les deux questions qui ont préoccupé l'industrie du transport routier ont été les conditions de travail et l'accès aux destinations américaines. Transports Canada a étudié des propositions de réduction des heures de conduite des chauffeurs. Le groupe d'experts formé en vertu de l'Accord de libre-échange nord-américain en a discuté. La recommandation limiterait les chauffeurs canadiens à une journée de travail de 14 heures, une heure de moins que la limite actuelle de 15 heures, et à un maximum de 84 heures par semaine. Les chauffeurs canadiens peuvent conduire 13 heures d'affilée tandis que leurs homologues américains doivent se limiter à dix heures.

En 1999, le secteur du transport routier a dû faire face à un obstacle au commerce. L'Alliance canadienne du camionnage, qui représente 2 000 transporteurs, s'est plainte que des fonctionnaires américains avaient saisi au moins 30 camions canadiens et avaient imposé des amendes dont certaines s'élevaient à plusieurs milliers de dollars, en vertu d'une loi d'immigration américaine qui, aux dires de l'Alliance, contrevenait aux règles du libre-échange. En vertu des anciennes règles, le cabotage était interdit aux camionneurs canadiens qui effectuaient des livraisons aux États-Unis. En 1999, une entente donnait aux camionneurs des deux pays des privilèges plus étendus de transport de marchandises au-delà de la frontière. En octobre 1999, les fonctionnaires canadiens et américains ont discuté de la question.

LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Les secteurs industriels rattachés aux communications étaient les plus susceptibles de profiter du progrès technologique. L'essor du commerce électronique, après un 31 décembre marqué par le passage sans problème à l'an 2000, a diminué l'incidence de la distance dans les affaires et a modifié l'origine de la concurrence en communications.

Les entreprises de télécommunications ont regroupé de nombreux secteurs d'activité, notamment les services téléphoniques locaux et interurbains, la communication sans fil, les services Internet et de télévision par câble, tandis que les radiodiffuseurs exploitaient les nouvelles technologies pour se regrouper et augmenter leur taille.

Compte tenu des fusionnements, acquisitions et alliances, les entreprises ont eu tendance à s'agrandir en 1999.

LE SECTEUR DE LA RADIODIFFUSION

En octobre, CanWest Global Communications a conclu une entente avec Shaw Communications pour le partage de l'actif de WIC Western Interna-

tional Communications. Cette entente de 950 millions de dollars procurera à CanWest neuf stations de télévision au Canada ainsi que ROB Business TV, tandis que Shaw fera l'acquisition de la chaîne thématique et de l'actif radio de WIC, y compris une participation dans the Family Channel et TeleToon et dans la transmission par satellite. L'entente favorisera l'expansion de CanWest et de Shaw sur le plan national, étant donné les mesures similaires vers un regroupement et une taille plus grande qu'ont prises les radiodiffuseurs aux États-Unis. CanWest s'est réjouie de l'entente, puisqu'elle donnera à l'Ouest du pays un pendant aux chaînes CBC et CTV de Toronto.

Microsoft Corp., le géant américain du logiciel, a signé en juillet une entente d'investissement de 600 millions de dollars dans Rogers Communications, la plus grosse entreprise de télévision par câble au Canada, dans le cadre d'une alliance visant à procurer des services de télévision interactive aux foyers canadiens. Rogers possède environ 2,3 millions de clients pour ses services de câblodistribution et accordera à Microsoft, dès l'an 2000, une licence qui lui permettra d'installer au moins un million de décodeurs - petits ordinateurs puissants - au cours des cinq prochaines années. La télévision interactive permettra aux consommateurs de communiquer, d'utiliser Internet, de faire du commerce électronique et de choisir leurs émissions « à la carte ». Shaw Communications recherche des services analogues pour ses clients de câblodistribution.

En mars, la Société Radio-Canada a diffusé ses plans stratégiques simultanément à la présentation de ses demandes de renouvellement de licences au CRTC pour ses chaînes de radio et de télévision, Newsworld et RDI. La SRC créera six chaînes thématiques et deux services radiophoniques. La SRC reçoit tous les ans un crédit d'environ 900 millions de dollars en derniers publics mais, au cours des dernières années, a subi des compressions s'élevant à 400 millions de dollars. Sa filiale Newsworld a éliminé 25 emplois, a annulé des programmes et en a fusionné d'autres afin de mettre davantage l'accent sur l'information d'actualité en direct et la couverture régionale. Newsworld est la seule chaîne canadienne de câblodistribution à ne pas avoir enregistré de bénéfice en 1998 : elle a même déclaré une perte de 1,13 million de dollars. Le CRTC l'a avisée qu'elle ne pourrait plus partager les ressources du réseau principal de Radio-Canada.

En février, CTV a acquis une participation de 68 % dans NetStar Communications, un télédiffuseur spécialisé, au coût de 394 millions de dollars. ESPN, la chaîne américaine spécialisée dans les sports qui appartient à Walt Disney et ABC, possède les 32 % restants.

SkyView World Media, une société américaine de radiodiffusion multiculturelle par satellite que possède en partie Bell Canada, a laissé tomber cinq chaînes télévisées et deux services radiophoniques. Les coupures se sont produites au moment où BCE Média, la section de radiodiffusion par satellite de BCE, prévoyait demander au CRTC d'approuver l'offre de programmation en langue étrangère de SkyView au Canada. BCE Média possède une participation d'environ 30 % dans SkyView, qu'elle a acquise en décembre 1998 pour la somme de 72 millions de dollars. SkyView a conservé dix chaînes télévisées et deux chaînes radiophoniques diffusant en six langues.

LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Pendant que les fusionnements faisaient la manchette dans le secteur bancaire, la tendance favorisant les prises de contrôle s'est propagée au secteur des télécommunications. Les fusionnements et les acquisitions se sont multipliés chez les fournisseurs de services téléphoniques et Internet ainsi qu'aux services sans fil, à la suite de l'étude réalisée par Industrie Canada au sujet de l'opportunité de réduire les contraintes limitant l'étendue du spectre de radiodiffusion exploitable par un fournisseur de services téléphoniques sans fil au Canada.

Le plafond a été mis en place pour promouvoir la concurrence et empêcher les prises de contrôle dans le secteur des services de communications personnels. Quatre joueurs (Bell Mobilité, Rogers Cantel, Microcell Télécommunications et Clearnet Communications) se font concurrence dans un marché qui a grandi. Ces sociétés n'étaient pas toutes du même avis quant à l'abolition du plafond. Son élimination risque d'éveiller l'intérêt de géants de l'industrie tels BCE et BCT.Telus Communications.

Bell a annoncé qu'elle comptait acheter un intérêt de 336 millions de dollars dans Manitoba Telecom Services pour faciliter le lancement de services téléphoniques locaux et de services de transmission de données en Colombie-Britannique et en Alberta. BCT.Telus, produit du fusionnement de B.C. Tel Mobility et de Telus, basée en Alberta, se propose d'offrir des services de transmission de données et l'accès Internet à haute vitesse en Ontario. La licence de ces deux sociétés, étant de portée provinciale, les empêche d'offrir des services sans fil dans un autre territoire, alors que Clearnet possède une licence de portée nationale.

Nortel, qui, en 1999, était l'organe de technologie de pointe de BCE, a dévoilé des plans concernant la vente de huit établissements situés en France, en Irlande du Nord, au Canada et aux Etats-Unis, pour la somme de 400 millions de dollars US; elle veut aussi fermer deux usines au Canada. Plus de 500 postes seront éliminés à Burnaby, en Colombie-Britannique et à Belleville, en Ontario. Après la vente, 2 300 salariés d'autres usines pourront conserver leur poste. La restructuration, qui se terminera en 2001, réduirait les coûts de Nortel, lui permettant d'être plus concurrentielle. Cette entreprise, qui possédait 24 usines avant la restructuration, veut réduire ses activités de fabrication afin de pouvoir se consacrer à la mise au point et à la vente de produits de télécommunications. Par le recours à des fournisseurs, Nortel espère réduire son fonds de roulement et mettre plus rapidement ses produits en marché.

AT&T Canada a éliminé le mot « interurbain » de son nom commercial et a annoncé qu'elle consacrerait 800 millions de dollars à la pénétration du marché de services téléphoniques locaux en 1999. Elle complétera un nouveau réseau national et trouvera un acheteur pour la participation majoritaire que détiennent trois banques, soit la Banque Royale, la Banque Toronto-Dominion et la Banque Scotia.

Sur le plan réglementaire, le CRTC, organisme fédéral de réglementation des communications, a bloqué l'offre de Microcell qui voulait devenir grossiste pour les petites sociétés de services téléphoniques locaux; le CRTC a invoqué la non-conformité aux règles en vigueur. Le CRTC a aussi annoncé en mai qu'il ne réglementerait pas les services Internet, à la suite d'un examen poussé de ce « nouveau média », au cours duquel plus de 1 000 mémoires lui ont été présentés. Au moins les deux tiers des ménages canadiens ainsi que la plupart des écoles et des bibliothèques publiques sont reliés à Internet. Dans sa décision, le CRTC a déclaré que l'autoréglementation par les fournisseurs de services, les lois canadiennes en vigueur et les logiciels de filtrage constituaient des outils adéquats pour prévenir la transmission de matériel offensant ou illégitime sur Internet.

En ce qui concerne les faits nouveaux en milieu de travail, les observateurs ont jugé que le règlement de 59 millions de dollars en matière de parité salariale intervenu en octobre 1999 chez Bell Canada constituait un jalon qui aura des répercussions sur d'autres entreprises. Le règlement est intervenu entre Bell Canada et environ 20 000 salariés anciens et actuels, surtout des femmes. Les salariés recevront un paiement moyen d'environ 2 950 dollars. L'affaire a débuté en 1994 lorsque les syndicats représentant les commis et les standardistes ont soumis le différend au Tribunal canadien des droits de la personne. Les industries assujetties à la réglementation fédérale, comme les banques, les transporteurs aériens et les entreprises de télécommunications, doivent se conformer, en matière de parité salariale, aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

LES AUTRES SECTEURS

Quelques faits nouveaux sont survenus dans le secteur minier. Le gouvernement fédéral a approuvé le projet de 1,3 milliard de dollars pour la mise en exploitation d'une mine de diamants à Diavik, dans les Territoires du Nord-Ouest. L'investissement, qui renforcera l'économie des Territoires, est contesté par des groupes autochtones. Terre-Neuve a négocié une entente d'exploitation du projet de mine de nickel, de cuivre et de cobalt de la baie Voisey. Tout le minerai serait traité dans la province au cours des 25 prochaines années, mais il faudrait pour cela construire une fonderie.

En ce qui concerne les faits nouveaux en milieu de travail, le secteur minier a été touché par une série de conflits du travail, de fermetures et de compres-

sions d'effectif. A Thompson, au Manitoba, près de 1 100 salariés ont mis fin en décembre à un débrayage de trois mois, à la suite du règlement intervenu avec leur employeur. En août, près de Kamloops, en C.-B., 990 salariés sont eux aussi retournés au travail après un conflit de trois mois.

En décembre, la Société de développement du Cap Breton a fermé la mine de charbon de Phalen, éliminant ainsi 11 000 postes. Le gouvernement fédéral a offert des pensions de retraite et des indemnités de départ totalisant 111 millions de dollars.

WestCoast Energy de Vancouver a déclaré en avril qu'elle souhaitait devenir un important participant du marché de la production et de la distribution d'énergie en Ontario, probablement par le biais d'acquisitions, et qu'elle y affecterait donc 2 milliards de dollars. D'autres sociétés d'électricité canadiennes ont manifesté leur intérêt envers le marché ontarien. Ontario Hydro a déjà été divisée en deux sociétés : Ontario Power Generation et Ontario Hydro Services. Elle répond à 85 % des besoins en électricité de la province mais, à l'ouverture du marché à de nouveaux joueurs, elle devra en dix ans réduire cette proportion à un maximum de 35 %.

2. Bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique indiquant la représentation des membres des groupes désignés au sein de leur effectif ainsi qu'un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qu'ont prises les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'elles ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des employés. Le présent chapitre fait état des mesures qui ont donné des résultats ou qui semblent prometteuses, afin que tous les employeurs soient informés de ces bonnes pratiques.

En 1999, les employeurs ont indiqué que les mesures qu'ils ont adoptées en vue de lever les obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés ont en fait bénéficié à l'ensemble des salariés et que, grâce à un effectif plus diversifié et à de meilleurs services à la clientèle, leurs entreprises y ont gagné un avantage concurrentiel. Les employeurs ont recours à différentes méthodes, notamment les agences de placement et Internet, pour atteindre des candidats issus de groupes désignés. Les mesures d'adaptation visant les groupes désignés améliorent de façon générale le milieu de travail. Les employeurs constatent que la communication avec les salariés est un élément clé de leurs stratégies et un facteur essentiel de la réussite des enquêtes auprès de leur effectif. Les rapports ont souligné le caractère prioritaire de l'engagement de la direction envers l'équité en matière d'emploi ainsi que d'un partenariat avec les représentants des groupes désignés. Les employeurs se concertent de plus en plus pour trouver des solutions et de bonnes pratiques à mettre en ouvre.

RENTABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Bien que les mesures prises par les employeurs visent essentiellement la mise en application de l'équité en matière d'emploi, ils constatent de plus en plus qu'elles produisent en fait de nombreux autres avantages. Plusieurs employeurs ont mentionné dans leur rapport descriptif que les mesures entraînent une plus grande équité en milieu de travail pour les membres des groupes désignés et pour l'ensemble des salariés et que des critères améliorés et plus objectifs facilitent le recrutement. Les employeurs sont plus à même d'attirer et de maintenir en poste des employés provenant d'un bassin élargi de candidats. En fait, plusieurs employeurs ont rapporté que la présence d'un effectif plus diversifié leur donnait un avantage concurrentiel et les rendait plus à même de desservir une clientèle à la diversité croissante.

MESURES POPULAIRES

Les employeurs ont déclaré que les mesures prises visaient à lever les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes désignés. Leur portée a toutefois été plus grande, puisqu'elles ont contribué à rendre le lieu de travail plus juste et plus agréable pour l'ensemble du personnel.

L'Association des banquiers canadiens est déterminée à instaurer un milieu de travail équitable où tous les salariés, sans égard à leur race, à leur sexe ou à leurs capacités physiques, ont les mêmes possibilités d'avancement professionnel. Un milieu de travail juste et équitable encouragera tous les candidats qualifiés à postuler, de sorte que tous les points de vue soient pris en considération dans l'étude des questions auxquelles est confrontée l'ABC et les banques qu'elle dessert.

Association des banquiers canadiens

L'engagement de Bell en faveur de la diversité en milieu de travail encadre ses efforts et favorise la participation de tous les salariés. La diversité contribue, plus que jamais, à faire une plus grande place à la clientèle et à stimuler l'innovation, la compétitivité et le succès futur.

Bell Canada

La société reconnaît qu'un milieu de travail qui célèbre la diversité de son effectif renforce le moral du personnel, optimise la productivité et améliore les services dispensés aux collectivités.

Rogers Communication Inc.

Certains types de mesures se retrouvent dans la plupart des rapports descriptifs. La plupart des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont eu recours à des techniques de recrutement à portée élargie. Un grand nombre d'entre eux ont fait observer qu'ils font parvenir les avis de postes vacants à des agences dont ils ont établi la liste. Ces agences leur envoient des candidats qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Beaucoup d'employeurs se servent aussi d'Internet pour élargir leur bassin de candidats. De nombreux employeurs ont constaté que l'affichage des postes à pourvoir sur leur site Web ou sur d'autres sites Web consacrés à la recherche d'emplois a mené à une augmentation du nombre de postulants des groupes désignés.

En ce qui a trait au maintien en poste des salariés, la plupart des employeurs ont apporté des changements à leur milieu de travail pour s'assurer que les membres des groupes désignés sentent qu'ils sont des membres précieux de l'équipe. Les employeurs ont mis en ouvre des mesures d'adaptation raisonnables. A titre d'exemple, la plupart ont instauré un horaire variable ou un calendrier de travail réduit en vue d'aider les salariés, et surtout les femmes, à équilibrer les responsabilités familiales et professionnelles. Dans le cas des minorités visibles, de nombreux employeurs offrent des congés mobiles ou acceptent le changement de jours fériés pour permettre l'observation d'autres coutumes culturelles. Ces mesures d'ordre général ont contribué à instaurer un milieu de travail plus respectueux de l'ensemble des salariés; on ne s'est pas contenté d'offrir des avantages particuliers aux seuls membres des groupes désignés. Plusieurs employeurs ont fait état d'une amélioration du moral du personnel et d'une diminution du roulement à la suite de la mise en application de ces mesures.

L'objectif de la politique en matière de diversité est de s'assurer que non seulement les droits fondamentaux des salariés sont respectés, mais aussi que l'on fait grand cas de leurs différences, que l'on donne à tous un accès équitable aux possibilités d'embauche, de promotion, de formation et de perfectionnement et que l'on instaure un environnement stimulant pour récompenser la créativité et l'innovation.

Ontario Power Generation

Notre politique en matière de réaménagement des horaires de travail a facilité le retour au travail de nombreuses femmes après leur congé de maternité; elles peuvent maintenant profiter d'un horaire variable ou d'une semaine de travail réduite. Cette politique permet à plus de femmes de revenir à Sprint Canada Inc. en sentant que la société reconnaît l'importance de l'équilibre dans leur vie personnelle.

Call-Net Enterprises

LA COMMUNICATION AVEC LE PERSONNEL

Un nombre croissant d'employeurs ont fait valoir que leurs salariés sont leur principal actif. Ils sont d'avis que l'appui du personnel à l'équité en matière d'emploi est essentiel à son succès. Afin de l'obtenir, les employeurs doivent informer régulièrement les membres de leur personnel des plans d'équité en matière d'emploi. L'engagement des cadres supérieurs envers les principes de l'équité en matière d'emploi doit être connu et les salariés doivent être tenus au courant de leur application. Dans ces conditions, la réceptivité des salariés à cet égard et leur collaboration à la mise en application augmentaient. Les employeurs qui ont constaté une différence ne se sont pas contentés de communiquer avec leur personnel juste une fois et n'ont pas utilisé une seule méthode de communication. Ils ont communiqué à maintes reprises par des bulletins et des affiches et grâce à leur Intranet et à des exposés. Le dialogue avec le personnel s'inscrivait dans le cadre d'un processus continu. Certains employeurs ont d'ailleurs affirmé que le taux de réponses élevé lors d'enquêtes d'auto-identification et l'inclusion de clauses sur l'équité en matière d'emploi dans les conventions collectives étaient attribuables à leur stratégie de communication continue. Une solide stratégie de communication et de mise en application est essentielle au succès d'une campagne d'auto-identification.

Certains employeurs ont déclaré que leurs salariés étaient eux-mêmes une source précieuse et créative d'idées pour la mise en application de l'équité en matière d'emploi. La société Canadian Freightways donne l'exemple d'un employeur qui ne s'est pas contenté de dire à son personnel qu'il était engagé en faveur de l'équité en matière d'emploi. Elle a mené une enquête auprès de ses

salariées pour déterminer ce qui les a attirées, quels étaient selon elles les obstacles à l'emploi des femmes et ce qu'elles proposaient pour accroître le nombre de postulantes.

La communication interne contribue grandement à l'accomplissement de nos objectifs en matière d'équité en emploi.

Netstar Enterprises

Ce qui inquiétait surtout certains employeurs, ce n'était pas de ne pas avoir incité les membres des groupes désignés à poser leur candidature mais plutôt de s'assurer que ces postulants ne soient pas éliminés au cours du processus de sélection. Cette année, de nombreux employeurs ont révélé qu'ils optent pour l'adoption de politiques officielles et objectives en matière de ressources humaines. Ils sont d'avis que cela favorisera l'équité envers l'ensemble des membres du personnel, en plus d'éliminer les obstacles auxquels peuvent se heurter les groupes désignés. Plusieurs ont entrepris cette démarche en établissant des méthodes objectives pour les descriptions de postes. En s'assurant que celles-ci soient rédigées dans un langage non sexiste et qu'elles décrivent les qualités nécessaires à l'exécution des tâches plutôt que les compétences du titulaire actuel, les employeurs sont en mesure d'éliminer les obstacles au recrutement et à la promotion des membres de groupes désignés.

De nombreux employeurs prennent aussi des mesures pour s'assurer que les décisionnaires en matière de recrutement appliquent les principes d'équité avec détermination.

L'engagement de la direction se manifeste de différentes façons. Certains employeurs exigent que les gestionnaires reçoivent une formation sur l'équité en matière d'emploi. D'autres exigent qu'un spécialiste des ressources humaines participe aux entrevues. Quelle que soit la façon choisie, ces employeurs s'assurent que leur engagement envers l'équité en matière d'emploi est bien communiqué à ceux qui prennent les décisions de recrutement en leur nom.

Le principe d'équité en matière d'emploi et l'engagement de la société à cet égard continuent d'être fortement renforcés auprès des responsables de la dotation. Le directeur des Ressources humaines dispense une formation qui sensibilise aux questions d'équité en matière d'emploi et de diversité culturelle et inculque les techniques de relations interpersonnelles nécessaires.

CTV ATV/ASN

Nous continuons à travailler à l'instauration d'un meilleur milieu de travail pour les membres des groupes désignés en offrant une séance de formation sur la compréhension et la mise en application de la diversité, de sorte à soutenir l'engagement concret des principaux responsables.

Banque Royale

PARTENARIATS AVEC DES GROUPES DÉSIGNÉS

Certains employeurs ont déclaré avoir de la difficulté à susciter de nombreuses candidatures parmi les membres de groupes désignés qualifiés. Les employeurs font maintenant appel à des organismes qui leur envoient des candidats de groupes désignés. Les employeurs qui remportent le plus de succès sont toutefois ceux qui recherchent de façon proactive des partenariats avec ces organismes plutôt que de se contenter de leur envoyer les avis de postes vacants.

Un engagement et une participation accrus de la part de l'employeur semblent produire de meilleurs résultats. La participation revêt différentes formes. A titre d'exemple, Provincial Airlines a décidé d'essayer d'accroître les services aériens dans une région à proportion élevée d'Autochtones. Elle a conclu une entente commerciale avec un organisme autochtone de la région et participera à la formation et à l'emploi d'Autochtones locaux.

Air Canada a conclu un durable et fructueux partenariat avec l'Assemblée des chefs du Manitoba (Assembly of Manitoba Chiefs) ainsi qu'avec d'autres organismes autochtones. Elle est persuadée que ce type d'activité a rehaussé son image dans la collectivité autochtone et a indiqué cette année que, depuis deux ans déjà, des membres de collectivités autochtones posent spontanément leur candidature à différents postes. D'autres employeurs ont aussi déclaré que diverses activités

d'extension ont servi à améliorer la perception que les membres des groupes désignés entretiennent à leur égard. Arnold Bros. Transport Ltd. assiste régulièrement à des salons sur les carrières qui ciblent des membres de ces groupes. Ce type d'activité permet le recrutement direct, mais il constitue aussi une activité de relations publiques. Il rappelle aux membres des groupes désignés l'engagement de l'entreprise en faveur des principes de l'équité en matière d'emploi.

United Grain Growers a trouvé une autre façon d'aider les organismes desservant des groupes désignés à mieux répondre à ses besoins en recrutement. Cet employeur recueille des statistiques sur le recrutement résultant d'une recommandation et en fait part à ces organismes.

MISE EN COMMUN DES BONNES PRATIQUES

De plus en plus d'employeurs déclarent qu'ils se sont constitué un réseau pour obtenir des conseils sur la mise en commun des solutions. Un grand nombre d'entre eux ont révélé qu'ils sont membres d'associations de responsables de l'équité en matière d'emploi ainsi que d'organismes de leur secteur industriel; ils ont constaté que ces groupes sont des sources précieuses d'idées pour la mise en application de l'équité en emploi. Cable Atlantic a fait savoir qu'elle compte communiquer avec les employeurs ayant obtenu une bonne cote dans le rapport annuel de la Ministre pour discuter de stratégies de mise en application.

Ces ateliers donnent l'occasion de faire du réseautage avec d'autres responsables de l'équité en matière d'emploi et de recueillir de l'information précieuse sur la promotion de l'équité en emploi.

SMT (Eastern) Limited

Ryder continue de participer activement aux activités de la Toronto Employment Equity Practitioners' Association (TEEPA). Sa qualité de membre lui permet d'évaluer ses progrès et d'apprendre des autres organismes membres.

Ryder Truck Rental

De nombreux employeurs ont constaté que la personnalisation de mesures d'adaptation raisonnables, surtout dans le cas des personnes handicapées, devait tenir grandement compte des caractéristiques individuelles. Certains employeurs s'adressent ainsi à des organismes qui desservent les membres des groupes désignés pour leur demander d'évaluer une situation particulière et de proposer des mesures. Rogers Communications Inc. a demandé et à l'Institut national canadien pour les aveugles et au Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail de participer à l'établissement de mesures d'adaptation raisonnables pour leurs salariés handicapés.

3. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 1999, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs. Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques et dans la partie descriptive du rapport de chaque employeur.

L'évaluation consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés que compte l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés.

Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats[1].

LES INDICATEURS

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur** - *Représentation* - Indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en la comparant au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- **Deuxième indicateur** - *Répartition* - Indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés équitablement dans les 14 catégories professionnelles, par rapport à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer si les types d'emplois occupés par les membres du groupe se comparent à ceux des autres salariés.
- **Troisième indicateur** - *Écart salarial* - Compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.
- **Quatrième indicateur** - *Recrutement* - Sert à déterminer si l'employeur embauche des membres dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.
- **Cinquième indicateur** - *Promotions* - Indique si de l'avancement a été accordé à un juste

[1] Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.

nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.

- **Sixième indicateur** - *Cessations de fonctions* - Permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

LA NOTATION

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le plus faible), basé sur la somme des résultats individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur.

Un résultat de 0 à 4 points est attribué pour chaque indicateur. Les points obtenus sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 points donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L.

Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence dans le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence dans le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence dans le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés et de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné.

CHIFFRES NON SIGNIFICATIF

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni promotion, ni cessation de fonctions, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), on ne tiendra pas compte que ces indicateurs pour ce groupe désigné.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 1999. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS AYANT OBTENU LA MEME NOTATION, SELON LE GROUPE DESIGNE

Groupe désigné	Cote					
	A	B	C	D	Z	Total
Femmes	76	85	113	51	2	327
Autochtones	130	37	35	75	50	327
Personnes handicapées	16	17	130	121	43	327
Membres des minorité visibles	74	60	107	57	29	327

Comme l'illustre le tableau, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membre des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. En outre, la plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné. Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote Z pour les groupes minoritaires.

RÉSULTATS SELON LES SECTEURS

SECTEUR BANCAIRE

La plupart des banques ont obtenu de bons résultats (la cote A) en ce qui concerne la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relativement aux personnes handicapées étaient médiocres pour la plupart des employeurs de ce secteur, mais ils étaient répartis également entre les cotes élevée, moyenne et faible pour les Autochtones.

SECTEUR DES TRANSPORTS

Parmi les quatre secteurs d'activité, c'est dans celui des transports que l'on a relevé le plus grand nombre d'employeurs ayant obtenu de bons résultats quant à la situation des Autochtones dans leur effectif. A cet égard, les employeurs ont obtenu la cote A dans une proportion de 79 sur 167; pour les trois autres groupes désignés, peu d'employeurs ont obtenu le même succès; la plupart ont eu une cote faible. En 1999, la situation des minorités visibles était assez bonne dans ce secteur, puisque 30 employeurs ont obtenu la cote A et 24 la cote B.

SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote A pour les femmes (32 sur 93) et pour les Autochtones (30 sur 93). Seuls 16 employeurs ont obtenu le même résultat pour les minorités visibles et 6, pour les personnes handicapées. Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes A ou B pour les femmes (71 sur 93), pour les minorités visibles (39 sur 93) et pour les Autochtones (37 sur 93). La plupart des employeurs (82 sur 93) se sont vu attribuer la cote C ou une cote inférieure pour les personnes handicapées.

AUTRES SECTEURS

Environ le tiers des employeurs des autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat A ou B soit régulier pour ces trois groupes, la cote C a été attribuée moins souvent que la cote D pour les Autochtones. La plupart des employeurs (42 sur 47) ont obtenu une cote faible à l'égard des personnes handicapées.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi; ils y sont désignés selon leur raison sociale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la raison sociale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes. Les codes ci-après figurent dans le tableau.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné travaillant à plein temps.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport trop tard pour qu'on en tienne compte dans le rapport annuel.
M	Modification soumise en retard	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de ses règlements, même après le délai prescrit.
V	Volontaire	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données	Le rapport est exclu de la base de données.

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	SECTEUR BANCAIRE					
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	506	B	D*	D*	C
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	34 035	A	C	C	B
	BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	306	B	Z	Z	B
	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	368	A	D*	D*	B
	BANQUE DE MONTRÉAL	21 466	A	B	C	A
	BANQUE DU CANADA	1 272	A	A	C	A
	BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 457	B	B	C	A
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 997	A	C*	C	D
	BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	242	B	Z	Z	C*
	BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	240	B	Z	D*	A
	BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 739	A	A	C	C
	BANQUE ROYALE DU CANADA	39 071	A	B	C	A
	BANQUE SCOTIA	27 694	A	C	C	A
	CITIBANQUE CANADA	904	B	A*	C*	A
	CITIZENS BANK OF CANADA	162	A	D*	C*	B
N	**DEUTSCHE BANK OF CANADA**					
	ING BANK OF CANADA	268	A	A*	D*	B
	MBNA CANADA BANK	422	A	A*	C	A
	SERVICES SYMCOR INC.	3 644	A	A	D	A
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	118	C	Z	D*	A
	TD BANK FINANCIAL GROUP	23 141	A	B	C	A
	SECTEUR DES TRANSPORTS					
	A.J. BUS LINES LTD.	111	B	A*	B*	D*
	ACRO AEROSPACE INC.	381	D	D*	C*	A
	ADBY TRANSPORT LIMITED	94	D*	A*	D*	C*
L	**ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER**	**266**	**B**	**D***	**C***	**B**
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	336	B	Z	D*	C*
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	628	C	D*	D*	C
L	**AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE**	**199**	**B**	**A***	**D***	**B**
	AIR BC LIMITED	1 049	B	A	D	C
	AIR CANADA	21 143	C	A	C	C
	AIR CREEBEC INC.	162	D	A	D*	D*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	AIR INUIT (1985) LIMITÉE	273	D	A	Z	D*
	AIR NOVA INC.	1 142	C	C*	C	D
	AIR ONTARIO INC.	889	C	A*	C	C
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2 262	B	A	C*	C
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	719	D	A*	C	A
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	181	C	A*	D*	Z
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 814	C	A	B	C
	AMERICAN AIRLINES INC.	272	A	D*	A	A
	ARMOUR TRANSPORT INC.	395	C	D*	D*	A*
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 172	C	A*	C*	C
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 395	D	A	D	D
	ATCO FRONTEC CORPORATION	259	C	A	C*	A
	ATLANTIC TOWING LIMITED	182	D*	Z	Z	Z
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	147	D	A*	Z	Z
L	**ATOMIC TCT LOGISTICS INC.**	**678**	**C**	**D***	**D***	**C**
L	**BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED**	**264**	**A**	**A***	**D***	**B**
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	380	B	B	D*	B
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	345	C	C	C*	B*
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	169	D*	A*	A	D*
	BISON DIVERSIFIED INC.	658	D	A	C	C
	BRADLEY AIR SERVICES	1 039	B	C	C*	A
	BRITISH AIRWAYS	226	A	Z	D*	A
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	266	C	A*	D*	B*
L	**BYERS TRANSPORT LIMITED**	**381**	**C**	**D***	**Z**	**C***
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	130	B	D*	D*	C*
L	**CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED**	**383**	**B**	**A**	**D***	**C***
	CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	357	A	D*	D*	C
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	706	D	A*	C*	C
	CANADA STEAMSHIP LINES INC.	48	C	Z	D*	B*
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	162	D	C*	D*	D*
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	939	C	A	C	B
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14 597	C	A	B	B
	CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	2 073	B	A	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	176	D	D*	D*	B
V	CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.					
L	**CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED**	**319**	**A**	**C***	**Z**	**A**
	CENTRAL MCKINLAY INTERNATIONAL INC.	143	D*	A*	Z	C
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	556	D	A*	C	B
	CHEMIN DE FER ONS&L	502	C	D*	Z	Z
	CLARKE INC.	802	C	B*	Z	C
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	17 219	C	C	C	C
	CONAIR GROUP LTD.	422	D	D*	C*	A
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	355	C	A*	C*	B
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	574	C	A*	A	B
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	647	A	A	C	A
	DAY AND ROSS INC.	1 523	C	A	D	C
L	**DELTA AIR LINES INC.**	**276**	**A**	**Z**	**Z**	**D***
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	681	C	A	C*	C
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	177	B	B*	C*	C*
L	**EMERY AIR FREIGHT CORPORATION**	**385**	**A**	**A***	**A**	**A**
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C-B) LTÉE	273	C	A	D*	D*
	ERB ENTERPRISES INC.	943	D	A	C	C
	EXECAIRE INC.	202	D	Z	Z	D*
	FEDNAV LIMITÉE	93	B	Z	D*	B
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	396	C	D*	D*	A
L	**FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE**	**525**	**D**	**A**	**D**	**C**
L	**GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED**	**141**	**C**			
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	703	B	Z	C	C
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1 727	C	A	B	C
L	**GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.**	**259**	**D**	**B**	**B**	**C***
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	328	D	A	C*	D*
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	454	D*	A	A	A
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE	737	D	A	C*	C
	HELIJET AIRWAYS INC.	127	C	D*	Z	C
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	107	C	D*	Z	D*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	100	B	Z	Z	A
	INNOTECH AVIATION LIMITÉE	267	D	A*	D*	A
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	362	B	A*	D*	A
L	J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	197	B	A*	Z	D*
S	JAY'S MOVING AND STORAGE	109	A			
	JET TRANSPORT LTD.	159	C	D*	D*	D*
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	832	D	B	B	A
S	KENN BOREK AIR LTD.	324	D			
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	610	C	B	Z	C
	KRISKA HOLDINGS LTD.	362	D	D*	D*	B
	LAIDLAW CARRIERS INC.	346	C	A*	C*	D*
	LAIDLAW TRANSIT	6 083	A	A	C	C
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	190	D	D*	D*	B
	LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITÉE	1 277	B	D*	D*	C
	LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	13 827	A	A	C	B
	LOGISTEC CORPORATION	165	C	Z	D*	C*
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	136	A	Z	Z	A
	MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	358	C	D*	D*	D*
	MARINE ATLANTIQUE SCC	961	B	D*	C	D*
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	292	C	B*	C	C
M	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	310	C	A*	D*	D*
	MONTSHIP INC.	134	B	Z	D*	C
	MULLEN TRUCKING INC.	367	D	B	D*	C*
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	148	C*	A*	D*	C*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	331	C	C*	C*	C
	NAV CANADA	5 494	C	C	C	C
L	**REBEL FAST FREIGHT INC.**	**249**	**C**	**Z**	**D***	**C***
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	240	D	B	Z	D*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	176	D	Z	D*	Z
	OC TRANSPO	2 115	C	A	B	A
	OCEAN SERVICES LIMITED	192	C*	D*	D*	A
	OK TRANSPORTATION LTD.	188	C*	A*	A	C
	PAUL'S HAULING LTD.	254	D	B	C	D*

	Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	542	B	A	C	B
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	297	D	A*	C*	D*
	PORTER TRUCKING LTD.	227	C	A*	D*	D*
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	112	C	B*	D*	D*
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	267	C	A*	D*	D*
L	**RAILINK CANADA LTD.**	**278**	**C**	**Z**	**Z**	**Z**
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 315	C	A	D	C
	RIVTOW MARINE LTD.	286	C	A*	C*	C
X	**ROYAL AVIATION INC.**					
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	614	C	D*	C*	C
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	C	A	C	D*
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	681	D	A*	D*	C
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	804	D	A	C	C
N	**SECUNDA MARINE SERVICES LTD.**					
S	SÉCUR INC.	855	C			
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	344	C	A	D*	A
N	**SERVICES HAYCOT INC.**					
	SHARP BUS LINES LTD.	428	B	A	D*	D*
	SLH TRANSPORT INC.	1 518	D	A	C	C
	SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C*	D*
L	**SOCIÉTÉ AIR FRANCE**	**236**	**B**	**Z**	**D***	**C**
	SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	218	C	A*	A	Z
	SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC.	1 919	B	D*	D	B
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	388	C	A*	C*	A*
	SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	144	A	A*	D*	B
	SPAR AEROSPACE LIMITED	571	D	D*	C	B
S	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	95	B			
	TALLMAN TRANSPORTS LTD.	133	C	Z	D*	D*
	THOMPSON'S TRANSFER COMPANY LIMITED	123	C	B*	D*	Z
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	172	C	A*	A*	A
	TNT CANADA INC.	267	A	A*	C*	A
	TORONTO PORT AUTHORITY	118	C	Z	A	C
V	TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)					

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	255	B	D*	C*	C
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 624	B	A	C	C
	TRANSFREIGHT INC.	342	D	A*	C*	A
	TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 461	C	B*	C	C
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	101	C*	B*	Z	A*
L	**TRANSPORT GUILBAULT INC.**	**184**	**Z**	**Z**	**Z**	**Z**
	TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	391	C	A	C*	C
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 064	C	B*	C	B
	TRANSPORT PAPINEAU INC.	169	Z	Z	Z	Z
L	**TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE**	**253**	**D***	**B***	**D***	**D***
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	368	C	D*	C*	C*
	TRANSX LTD.	1 035	D	B	D	D
	TRENTWAY WAGAR INC.	589	C	A*	D*	C
	TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	163	B	D*	D*	C*
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	271	B	A*	Z	C
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	204	C	A*	D*	C
	TST SOLUTIONS INC.	1 146	C	D*	C	C
	UNITED AIRLINES	186	A	A*	D*	A
	UPPER LAKES GROUP INC.	784	D	D*	C	D*
	US AIRWAYS INC.	123	A	Z	Z	A
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	243	B	D*	D*	B
	VIA RAIL CANADA INC.	3 240	C	A	C	C
L	**WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.**	**485**	**D**	**A**	**C**	**C**
	WESTCOAST ENERGY INC.	977	C	B	B	A
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	110	D	A*	D*	D*
	WESTJET AIRLINES LTD.	1 102	B	C	C	C
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	187	C	Z	D*	D*
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	115	C	B*	D*	D*
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	450	A	A*	D*	A
	YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	180	B	Z	D*	D*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	SECTEUR DES COMMUNICATIONS					
	2953285 CANADA INC.	44	A	A*	Z	D*
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	159	B	D*	D*	B*
	AMTELECOM GROUP INC.	1 221	A	B	D*	B
	AT & T CANADA CORP.	3 704	C	C*	C	C
	BELL CANADA	26 715	A	C	C	C
	BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC	2 203	A	B	C	C
	BLACKBURN RADIO INC.	116	B	D*	Z	D*
	C1-COMMUNICATIONS INC.	119	B	Z	D*	B
	CABLE ATLANTIC INC.	185	B	D*	A*	Z
	CALL-NET ENTERPRISES	2 557	A	A	C	A
	CANPAR TRANSPORT LTD.	1 621	D	B	C	B
	CANWEST TELEVISION INC.	146	B	D*	D*	C
	CF TÉLÉVISION INC.	171	C	Z	D*	A
	CHUM LIMITED	1 776	A	C*	C	C
	COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	288	B	D*	Z	Z
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	749	A	D*	C	C
	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	240	B	A*	D*	Z
	COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	245	C	A*	D*	B
L	**CORUS ENTERTAINMENT INC.**	**734**	**A**	**A**	**C**	**C**
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	284	A	A	C*	B
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	280	B	D	C*	C*
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	201	C	Z	B	A*
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	149	B	D*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFQC	181	C	D*	B*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	101	B	A*	A*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1 003	A	B*	C	A
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	151	A	Z	D*	B
	CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	C	Z	Z	A*
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	A	D*	D*	Z
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	187	C	A*	C*	B*
	DIFFUSION POWER INC.	443	C	D*	C	B
	DYNAMEX CANADA INC.	654	A	A	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
L	**EXPERTECH B¬TISSEUR DE RÉSEAUX INC.**	**1 376**	**C**	**A**	**C**	**C**
	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 458	A	B	C	A
V	GLOBAL COMMUNICATIONS (MARITIME DIVISION)					
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	410	A	A*	C	C
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	216	B	D*	D*	Z
	GROUPE TVA INC.	936	B	C*	D*	D*
	INTRIGNA COMMUNICATIONS	137	A	D*	D*	C*
	ISLAND TELECOM INC	313	B	Z	D*	Z
L	**JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.**	**147**	**B**	**A***	**D***	**D***
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 096	B	C	B	C
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	274	C	D*	D*	D*
S	MAXLINK COMMUNICATIONS INC.	218	C			
	MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1 831	C	A	D	B
	MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	154	B	A*	D*	D*
	MONARCH BROADCASTING LTD.	262	B	C*	A	B*
	MTT	2 283	B	D*	C	C
	MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	134	A	Z	Z	B*
	NBTEL INC.	2 322	A	C*	C	A
	NETSTAR ENTERPRISES INC.	93	C	A*	D*	C*
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	233	B	A*	D*	D*
	NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1 314	A	C*	C	A*
	NOROUESTEL INC	556	B	C	A	B
	NORTEL NETWORKS	394	C	Z	C*	B
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	253	B	D*	C	C*
	ONTV LIMITED	180	B	D*	C*	B*
	PAGING NETWORK OF CANADA	187	B	C*	D*	B
	PELMOREX INC.	275	A	A*	B*	C
	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	12 365	C	C	C	B
	QUÉBEC-TÉLÉPHONE	1 399	A	D*	C	B*
	RADIO 1540 LIMITED	129	C	Z	Z	B
	RADIO NORD INC.	161	A	A*	A*	Z
	RADIOMUTUEL INC.	380	A	Z	Z	D*
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	166	B	D*	C*	Z

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	328	C	D*	C*	D*
	RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	129	C	Z	D*	Z
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 512	A	C	D	B
	ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 357	B	B	C	A
	ROGERS CANTEL INC.	3 431	A	A	C	A
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	533	A	D*	C*	C
	RSL COM CANADA INC.	276	B	A*	D*	A
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	2 836	B	C	D	A
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	55 085	A	A	C	A
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	6 941	A	A	C	C
	SPORTS NETWORK INC. (THE)	80	B	A*	D*	C*
	STANDARD RADIO INC.	447	A	A*	B	C
	STAR CHOICE TELEVISION NETWORK INCORPORATED	358	A	A*	D*	B*
L	**STRATOS GLOBAL CORPORATION**	**184**	**B**			
L	**SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.**	**123**	**C**	**A***	**D***	**C**
	TÉLÉBEC LTÉE	699	B	A*	C*	D*
	TÉLÉGLOBE CANADA INC.	991	B	B*	D*	B
	TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	676	B	D*	C*	C
	TELESAT CANADA	470	C	D*	C	A
	TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	304	A	A*	Z	Z
	TELUS CORPORATION	20 812	B	C	C	C
	THUNDER BAY TELEPHONE	277	B	D*	A	B*
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	378	B	Z	D*	A
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 367	B	C	D	A
	VIDEON CABLESYSTEMS INC.	561	A	A	C*	C
	VIDÉOTRON LTÉE	2 453	B	D*	C	D
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	635	B	A*	D*	D
	WIC RADIO LTD.	434	C	D*	C*	C
	WIC TELEVISION LTD.	874	B	D*	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	AUTRES SECTEURS					
	ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	627	C	C	C	B
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	493	A	A	C	B
	AGPRO GRAIN LTD. PARTNERSHIP	338	C	C*	C*	Z
	AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	2 003	C	D	C	C
	ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	167	A	Z	D*	A
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 109	B	C*	D*	B
	BLINDÉS LOOMIS LTÉE	2 888	D	A	D	C
	BRINKS CANADA LIMITED	2 015	C	A	C	C
	CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE	1 208	C	A	C	A
L	**CANADA MALTING COMPANY LIMITED**	**187**	**D**	**B***	**D***	**D***
	CARGILL LIMITÉE	938	C	D*	C*	B
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	177	B	D*	D*	A
	COGEMA RESOURCES INC.	502	D	B	C	A
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	477	B	C	D*	B
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	344	A	A*	D*	C*
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITÉE	1 486	C	B	B	A
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	123	A	A*	Z	A*
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	222	B	C*	D*	A*
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 460	C	B	C	A
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	164	C	D*	Z	A
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	831	C	D*	C	C
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	252	D	D*	D*	C*
	MDS NORDION INC.	737	A	D*	C	A
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	606	C	A	C	A
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	142	A	A*	D*	A*
	MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	210	A	D*	C*	A
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	184	A	A*	D*	D*
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	278	D	D*	C	C
L	**OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE**	**152**	**A**	**D***	**D***	**C***
	ONTARIO POWER GENERATION	14 898	C	B	C	B
	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	178	D	A*	Z	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	860	C	D	B	C
	PRESSE CANADIENNE (LA)	366	A	C*	B	C
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	117	C	A	D*	A*
*	REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	120	B	Z	D*	A
	RIDLEY INC.	411	D	D*	D*	C
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1 237	B	B	D	B
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2 693	C	C	C	C
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 669	A	A	C	B
R	**SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS**					
	SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	794	B	B	C	C
L	**SOCIÉTÉ DU MUSÉE DES CIVILISATIONS**	**439**	**A**	**A***	**B**	**A**
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	168	A	A*	D*	D*
	SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	811	B	D*	C	A
	TÉLÉFILM CANADA	92	A	Z	D*	D*
	UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 480	C	D	C	D
	VERREAULT NAVIGATION INC.	159	C	Z	D*	Z
L	**ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.**	**192**	**C**	**A***	**A**	**D***

4. Rapports des employeurs

Le présent chapitre brosse un tableau de la situation des groupes désignés en ce qui a trait à l'emploi, en 1999, dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes au cours de l'année. La première section porte sur l'effectif dans son ensemble; les quatre autres sections examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

4.1 L'effectif

- En 1999, l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a fléchi de façon majeure dans les autres secteurs et a augmenté dans deux secteurs; la croissance la plus forte a été relevée encore une fois dans celui des transports. Le tout s'est soldé par une réduction nette de 0,8 %.
- Treize employeurs ont produit un rapport pour la première fois, tandis que 26 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Le nombre d'employeurs est donc passé à 330, une baisse de 13.
- En 1999, la proportion de nouveaux salariés, dans l'effectif, est passée de 13,8 à 12,8 % et celle des employés promus a également baissé de 10,6 % en 1998 à 8,9 % en 1999. Du côté des cessations de fonctions, la proportion a aussi décliné, passant de 12,9 à 12,4 % en 1999.

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE, EN 1987, 1998 ET 1999

SECTEURS	EMPLOYEURS			SALARIES		
	1987	1998	1999	1987	1998	1999
Banques	23	21	20	169 632	174 748	174 529
Transports	208	173	169	203 207	158 735	162 198
Communications	90	100	94	179 247	194 920	197 960
Autres secteurs	52	49	47	43 331	60 815	50 095
TOUS LES SECTEURS	373	343	330	595 417	589 218	584 782

LA SITUATION DE L'EFFECTIF EN 1999

En 1999, le nombre de salariés visés par la Loi a baissé de 0,8 % par rapport à l'année précédente. La diminution de 589 218 à 584 782 salariés n'était pas reliée à la situation économique, mais plutôt à la rectification des déclarations de certains employeurs. Ces rajustements ont entraîné une baisse de 10 720 salariés dans les autres secteurs pour ce qui est de l'effectif visé par la Loi; elle a été partiellement compensée par une hausse dans le secteur des transports (3 463) et dans celui des communications (3 040).

Les activités de trois employeurs des autres secteurs expliquent en grande partie la baisse de l'effectif. Ontario Power Generation, qui a pris la relève de la division d'énergie nucléaire d'Ontario Hydro, a déclaré son propre effectif qui est assujetti à la réglementation fédérale (14 898 personnes au lieu des 20 840 qui représentaient l'ensemble du personnel d'Ontario Hydro). Cargill Limited a fait de même (pour une diminution de 1 788 salariés), et la Société de développement du Cap-Breton (1 657 salariés) n'a pas produit de rapport pour 1999. Des employeurs des secteurs

les plus importants ont également réduit leur effectif; à titre d'exemple, Robin Hood Multifoods a éliminé 651 postes.

Pour 1999, treize employeurs ont déposé un rapport pour la première fois, ajoutant 9 782 salariés à l'effectif visé par la Loi; cependant, pour diverses raisons, 26 autres n'ont pas déposé de rapport, ce qui a donné une diminution de 14 218 salariés. A titre d'exemple, l'effectif de deux employeurs est tombé à moins de 100 salariés, sept employeurs ont fusionné avec d'autres et trois ont mis fin à leurs activités, tandis que d'autres encore n'ont pas produit leur rapport à temps pour que les données soient versées dans la base de données[2]. Le Centre national des Arts (524 salariés) et le Manitoba Pool Elevators (638 salariés) font partie des employeurs qui n'ont pas déposé de rapport en 1999.

En 1999, quelque 86 organisations se sont ajoutées à la liste des employeurs visés par la Loi, portant ainsi le total à 416. Ces employeurs produiront un rapport l'an prochain.

En 1999, la plupart (84 %) des salariés visés par la Loi travaillaient à temps plein, tandis que 15,2 % travaillaient à temps partiel; 0,8 % étaient des salariés temporaires.

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, 90 % de l'effectif visé par la Loi était réparti presque également entre les trois secteurs d'activité qui ont dominé l'année de déclaration; le secteur des communications en comptait la plus grande partie, avec 33,9 % du total, suivi du secteur bancaire avec 29,9 % et des transports avec 27,7 %. Ces secteurs ont enregistré une hausse de leur part de l'effectif allant de 0,2 % pour les banques à 0,8 % pour les communications. Les autres secteurs ont accusé une baisse de 1,7 % par rapport à l'année précédente, avec 8,6 % de l'effectif visé par la Loi.

En 1998, le nombre de salariés dans le secteur bancaire a recommencé à croître après avoir, au cours de la période allant de 1991 à 1997, régressé par rapport au chiffre record de 184 956 atteint en 1990. Le secteur comptait 174 748 salariés en 1998 et 174 529 en 1999. Le secteur des transports s'est aussi relevé d'un déclin prolongé; des 208 514 salariés présents en 1988, il n'en restait plus que 147 261 en 1997, mais cette tendance s'est renversée et, en 1999, le nombre de salariés a augmenté à 162 198. La baisse n'a pas été aussi marquée dans le secteur des communications; son effectif a chuté de 213 492 salariés en 1990 à 191 198 en 1997, mais il a remonté à 197 960 en 1999.

VARIATIONS RÉGIONALES

En 1999, les quatre provinces les plus peuplées du Canada (l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta) abritaient 85,9 % des salariés visés par la Loi. L'Ontario s'est taillé la part du lion avec 44,6 %, suivie par le Québec avec 18,3 %, la Colombie-Britannique avec 13,1 % et l'Alberta avec 10 %. Trois de ces quatre provinces affichaient une augmentation de leur part de l'effectif par rapport à l'année précédente. L'Ontario et la Colombie-Britannique l'ont augmentée de 0,3 % et le Québec, de 0,2 %.

Le reste de l'effectif visé par la Loi (14,1 %), était réparti entre les neuf autres régions dont la part respective a diminué ou est restée inchangée.

En 1999, par rapport à l'année précédente, le nombre de salariés visés par la Loi a diminué dans huit des treize provinces et territoires. Les baisses étaient les plus fortes en Nouvelle-Écosse (2 286), en Alberta (1 954) et en Ontario (746). Elles ont été plus notables dans les régions à effectif restreint, comme l'Ile-du-Prince-Édouard (419 salariés) et les Territoires du Nord-Ouest (442). Le Nunavut est inscrit comme territoire distinct dans le rapport annuel de cette année, ce qui explique en partie la baisse dans les Territoires du Nord-Ouest.

L'effectif visé par la Loi était de 1 115 salariés dans les trois territoires. Au Yukon, le seul employeur avait un effectif de 321 salariés, avec une représentation des femmes de 58,9 %. Le Territoire du Nunavut figure pour la première fois dans le rapport et la représentation des femmes y est de 23,9 %, la plus faible au Canada; elle est de 26,8 % dans les Territoires du Nord-Ouest.

[2] On trouve la liste de ces employeurs au chapitre 3.

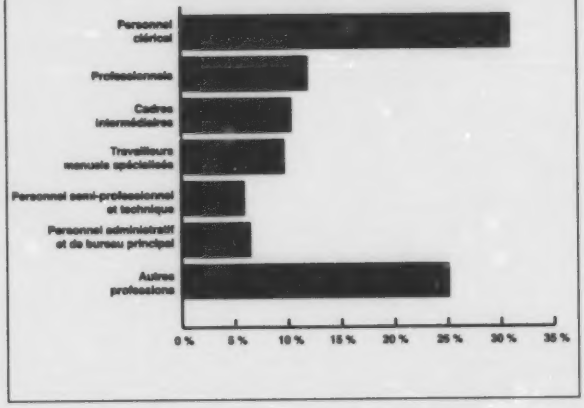
Trois régions ont accusé une baisse sensible du nombre de salariés visés par la Loi, à savoir l'Île-du-Prince-Édouard (de 1 157 à 738), la Nouvelle-Écosse (de 15 910 à 13 624) et les Territoires du Nord-Ouest (de 1 094 à 652). La baisse dans cette dernière région est en grande partie attribuable à la création du territoire du Nunavut.

En Colombie-Britannique, le fusionnement de Telus et de BC Tel a ajouté 1 933 salariés à l'effectif visé par la Loi. Par ailleurs, les mesures prises par 30 employeurs de la Colombie-Britannique ont ajouté 1 517 salariés, pendant que celles de 30 autres entraînaient une diminution de 2 382 salariés.

En Alberta, le fait que Cargill Limited ait déclaré 1 910 salariés qui n'étaient pas assujettis à la législation fédérale, explique la baisse de 1 954 salariés dans l'effectif visé par la Loi dans cette province.

PROFIL PROFESSIONNEL

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES EN 1999



En 1999, les salariés faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrés dans les catégories du personnel administratif et du personnel de bureau. A elles deux, la catégorie du personnel de bureau et celle du personnel administratif et du personnel principal de bureau réunissaient 37,4 % de l'effectif, une proportion légèrement plus élevée qu'en 1998.

Par ailleurs, le pourcentage de salariés appartenant aux catégories du personnel professionnel et du personnel semi-professionnel a fléchi par rapport à l'année précédente. En 1999, elles regroupaient 17,7 % de l'effectif, dont 11,9 % dans celle des professionnels et 5,9 % dans celle du personnel semi-professionnel et technique.

Les cadres intermédiaires et autres administrateurs formaient le troisième groupe en importance, regroupant 11,1 % de l'effectif visé par la Loi en 1999 par rapport à 10,8 % l'année précédente. Le pourcentage de salariés appartenant à la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans a diminué de 0,3 % durant cette période, pour atteindre 9,6 %.

La concentration des salariés a varié selon le secteur en 1999. Par exemple, 74,7 % des salariés du secteur bancaire faisaient partie du personnel de bureau ou des professionnels, contre 65,7 % dans le secteur des communications, 44,6 % dans les autres secteurs et seulement 26,3 % dans le secteur des transports. Dans ce dernier secteur, les travailleurs qualifiés et les artisans formaient près de 47 % des salariés, contre seulement 0,1 % dans le secteur bancaire.

RECRUTEMENTS

En 1999, l'effectif visé par la Loi s'est accru de 75 066 salariés, par rapport à 81 033 en 1998. En pourcentage, cela signifie que la proportion est passée de 13,8 % à 12,8 %. Pour les dix dernières années, le chiffre de 1999 est le deuxième en importance après 1998.

Les employeurs du secteur des communications continuent d'être ceux qui ont recruté le plus de personnes dans l'effectif visé par la Loi avec 39,1 % des nombreux salariés; ils sont suivis de ceux des transports avec 31 %, du secteur bancaire avec 22 % et des autres secteurs avec 8 %.

La proportion des nouveaux salariés dans l'effectif a baissé dans tous les secteurs, sauf celui des communications où elle a augmenté de 13,1 à 14,8 %. En 1999, il y a eu une augmentation sans précédent dans le secteur des communications, à l'exception de 1989. Le nombre de nouveaux salariés, à 29 3377, représente une augmentation de 50,5 % par rapport à 1996 (19 491 personnes),

mais ne surpasse pas le record de 31 215 personnes recrutées en 1989.

En 1999, 5 286 personnes en moins ont été embauchées dans le secteur bancaire par rapport à 1998; la baisse a été de 2 661 dans le secteur des transports et de 1 820 dans les autres secteurs. En pourcentage de l'effectif dans chaque secteur, la représentation des nouveaux salariés est passée de 12,5 à 9,4 % dans le secteur bancaire, de 16,3 à 14,3 % dans le secteur des transports et de 12,8 % à 12 % dans les autres secteurs.

Les nouveaux salariés ne provenaient pas tous de l'extérieur de l'effectif. Certains ont été mutés d'entreprises dont l'actif a été acquis par une entreprise visée par la Loi.

Environ 60 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi travaillaient à temps plein; 37 % travaillaient à temps partiel et 3 % étaient des salariés temporaires.

CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, le nombre de cessations de fonctions était de 72 300, soit une diminution de 3 673 en comparaison avec l'année précédente. Ce chiffre reste toutefois plus élevé que la moyenne annuelle des cessations de fonctions depuis 1991. En 1999, sur 10 salariés ayant cessé d'exercer leurs fonctions, près de 7 travaillaient à temps plein.

En 1999, il y a eu moins de cessations de fonctions que de nouveaux salariés. En chiffre net, le résultat était donc positif pour la deuxième année consécutive. De 1990 à 1997, le nombre des cessations de fonctions est invariablement resté supérieur à celui des nouveaux salariés. En 1999, la différence a été de 2 766 en faveur du recrutement, soit environ la moitié du chiffre noté en 1998 (5 060).

En 1999, les employeurs visés par la Loi ont recruté 28 138 salariés à temps partiel, mais les cessation de fonctions ont compté 20 377 salariés. La situation était, par contre, moins reluisante pour les salariés à temps plein; le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 6 524 celui des salariés recrutés.

Le secteur des communications a enregistré 37 % de toutes les cessations de fonctions, suivi par le secteur des transports avec 29,4 %, le secteur bancaire avec 26,3 % et les autres secteurs avec 7,2 %. Par rapport à l'an dernier, en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont augmenté dans le secteur des communications, passant de 13,1 à 14,8 % mais elles ont fléchi de 12,5 à 9,4 % dans le secteur bancaire, de 16,3 à 14,3 % dans le secteur des transports et de 12,8 à 12 % dans les autres secteurs.

Le secteur des communications est celui où la différence entre les cessations de fonctions et les nouveaux salariés a, en nombre, été la plus prononcée en faveur de ces derniers. Elle s'y est élevée à 2 618. Dans le secteur des transports, elle a atteint 1 979 personnes, contre 682 dans les autres secteurs. Il y a eu 2 520 cessations de fonctions de plus que de nouveaux salariés dans le secteur bancaire.

PROMOTIONS

Dans l'effectif visé par la Loi, les employeurs ont promu 51 875 salariés en 1999, contre 62 200 l'année précédente. Le pourcentage a donc chuté de 10,6 à 8,9 %.

C'est dans le secteur bancaire qu'ont eu lieu 45 % de toutes les promotions au sein de l'effectif visé par la Loi; le secteur des communications suit avec 20 %, les transports avec 10,9 % et les autres secteurs avec 7,5 %. En chiffres, il y a eu un fléchissement dans tous les secteurs; la baisse a été de 6 117 promotions dans le secteur bancaire, de 1 945 dans les autres secteurs, de 1 509 dans les transports et de 766 dans les communications. En pourcentage de l'effectif, la proportion de salariés promus a chuté de 19,5 à 16,1 % dans le secteur bancaire, de 5,2 à 4,2 % dans les transports, de 6,8 à 6,3 % dans les communications et de 10,8 à 9,3 % dans les autres secteurs. Dans une régression généralisée, les banques ont enregistré la plus forte proportion de salariés promus.

SALAIRES

En 1999, le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 1 394 $ ou 2,9 % pour atteindre 49 247 $. En 1998, sa croissance avait été de

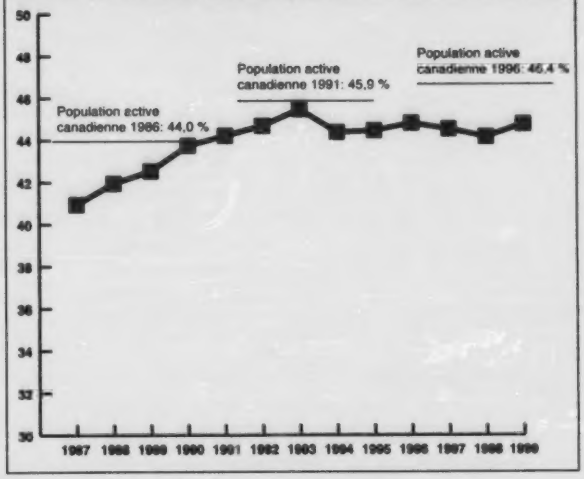
2,5 %. Pour l'année de déclaration actuelle, 14,5 % de l'effectif visé par la Loi gagnait moins de 30 000 $, mais 33,2 % gagnait 50 000 $ et plus. La plupart des salariés (52,3 %) se situaient toutefois dans l'échelle de rémunération moyenne, à savoir entre 30 000 et 49 999 $.

4.2 Les femmes

- *En 1999, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, atteignant presque l'équivalent de leur présence dans le marché du travail.*
- *Moins de femmes ont été recrutées cette année, mais il y a aussi eu moins de cessations de fonctions. En chiffres nets, les arrivées sont supérieures aux départs.*
- *Cette année, la part des promotions qui est allée aux femmes a diminué, mais elles restent les principales bénéficiaires.*
- *Les femmes gagnaient 77,6 % du salaire moyen des hommes et l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est rétréci cette année.*
- *La représentation des femmes était la plus forte dans le secteur bancaire, suivi de celui des communications.*
- *Dans l'ensemble, il y avait une forte concentration de femmes dans les postes reliés au travail de bureau, mais elles ont réalisé des progrès dans les professions autrefois réservées aux hommes.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi est passée de 44,2 % en 1998 à 44,8 % en 1999. C'est une amélioration par rapport aux 40,9 % enregistrés en 1987. Le niveau atteint cette année amènerait les femmes à 96,6 % de leur présence dans le marché du travail canadien (46,4 %, selon le recensement de 1996). En 1999, 261 822 femmes faisaient partie de l'effectif visé par la Loi. Le nombre de femmes qui travaillaient à temps plein a augmenté de 2 534 et celui des femmes qui travaillaient à temps partiel, de 4 387. Leur représentation dans les emplois à temps partiel a diminué de façon sensible au cours des deux dernières années.

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, 48 % des femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi travaillaient dans le secteur bancaire, 31,3 % dans le secteur des communications, 15,6 % dans le secteur des transports et 5 % dans les autres secteurs. L'an dernier, ces pourcentages étaient respectivement de 48,7, 31,2, 14,3 et 5,8 %. Le secteur des transports a donc été le seul à afficher une forte croissance.

En 1999, la représentation des femmes a fléchi dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications. Dans le premier, elle a baissé de 0,5 % pour atteindre 72 % conformément à une tendance amorcée en 1992, année où elle était de 76,3 %. Dans le second, la représentation est passée de 41,7 à 41,5 %, mais reste dans la plage des 40 à 42 % observés au cours des dix dernières années. La représentation des femmes a considérablement augmenté dans le secteur des transports et les autres secteurs au cours de l'année. Dans les transports, l'augmentation de 2 % (soit de 23,4 à

25,2 %) reflète bien la tendance positive amorcée en 1987, où la proportion se situait à 16,9 %. La hausse de la représentation des femmes était aussi considérable dans les autres secteurs, où la proportion est passée de 25 % en 1998 à 26,3 % en 1999.

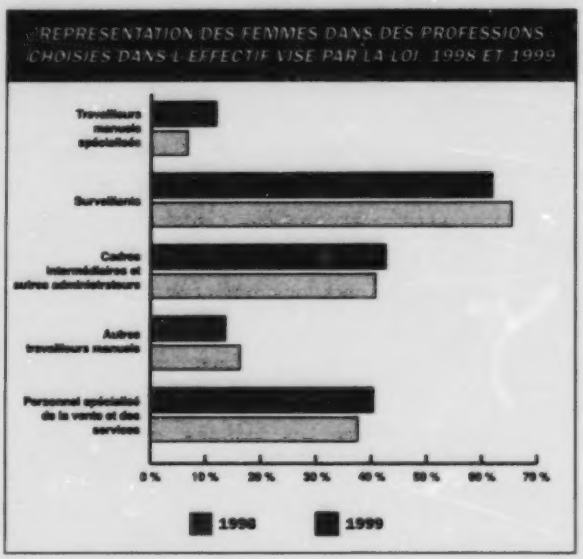
VARIATIONS RÉGIONALES

Sur 10 femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi, près de 9 habitaient l'une des quatre provinces les plus peuplées; l'Ontario en regroupait 45 %, le Québec 18,7 %, la Colombie-Britannique 13 % et l'Alberta 10 %. La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en Ontario, passant de 44,9 à 45,7 %, a légèrement progressé en Colombie-Britannique pour atteindre 44,8 %, est demeurée inchangée au Québec à 46,2 % et s'est élevée de 44 à 45,1 % en Alberta. La région des Maritimes affichait la plus forte représentation de femmes dans l'effectif visé par la Loi; la proportion allait de 48,1 % à Terre-Neuve à 51,9 % dans l'Île-du-Prince-Édouard. A titre de comparaison, le Manitoba et la Saskatchewan avaient la plus faible représentation, à 36,9 et 39,1 % respectivement.

La Nouvelle-Écosse a enregistré la plus forte hausse de la représentation des femmes, qui est passée de 45,8 à 49,8 %, tandis que les Territoires du Nord-Ouest accusaient la plus forte baisse, soit de 30,9 à 26,8 %.

PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrées dans des postes reliés au travail de bureau et se retrouvaient dans quatre catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, le personnel administratif et de bureau principal, les surveillants et le personnel de la vente et des services. Leur présence dans ces catégories a toutefois chuté de 65,3 % en 1998 à 63,7 % en 1999. A titre de comparaison, le nombre de femmes a augmenté de 2 182 dans les postes de cadres, de professionnels et de personnel de la vente et des services. En 1999, la représentation des femmes dans ces catégories est passée de 22,6 à 23,3 % de l'effectif féminin; dans les postes de cadres, elle est passée de 9,5 à 10,1 %.



En 1999, la représentation des femmes a augmenté dans dix catégories professionnelles, mais elle a diminué dans celles des surveillants (passant de 65,4 à 61,9 % de l'ensemble des salariés de cette catégorie), du personnel de bureau (de 68,5 à 68 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 66,2 à 65,9 %) et des autres travailleurs manuels (de 16,3 à 13,6 %). Elles ont le plus augmenté dans les catégories suivantes : travailleurs manuels spécialisés (de 6,7 à 11,8 %), personnel spécialisé de la vente et des services (37,6 à 40,3 %) et cadres intermédiaires (de 40,8 à 42,6 %). Elle s'est également améliorée dans sept autres catégories.

Dans le *secteur bancaire*, où la représentation générale des femmes a fléchi de 72,5 à 72 %, les catégories professionnelles les plus touchées ont été les suivantes : personnel semi-professionnel et technique, surveillants, personnel administratif et de bureau principal, personnel spécialisé de la vente et des services et autre personnel de la vente et des services. En dépit de la diminution générale dans ce secteur, la représentation des femmes a augmenté considérablement parmi les cadres supérieurs (de 19,6 à 21,7 %), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 48,5 à 50,6 %), les professionnels (de 50,9 à 51,4 %) et les travailleurs qualifiés et artisans (de 4,8 à 32,3 %).

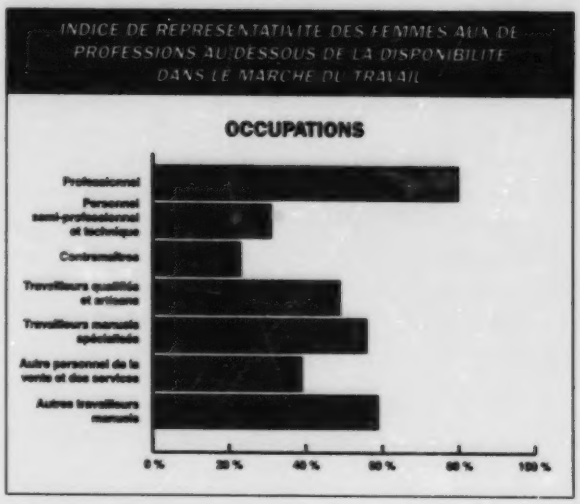
Dans le *secteur des transports*, la représentation des femmes a augmenté considérablement, passant de 23,4 % en 1998 à 25,2 % en 1999. L'augmentation se reflétait dans les treize catégories professionnelles, sauf celles des surveillants, où il y a eu une légère diminution. La hausse était plus importante chez les cadres supérieurs (augmentation de 23,4 à 25,2 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 72,4 à 75,1 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (de 13,3 à 16,3 %) et le personnel de bureau (de 58,5 à 60,3 %). Les plus fortes hausses ont été observées dans les catégories suivantes : travailleurs manuels spécialisés (augmentation de 5,3 à 12,7 %) et autre personnel de la vente et des services (de 30,2 à 34,4 %).

Dans le *secteur des communications*, la représentation des femmes a augmenté dans 7 des 14 catégories professionnelles. Les plus fortes croissances ont été enregistrées dans les deux catégories de cadres (une augmentation de 16,9 à 17,9 %) et chez les surveillants de travailleurs qualifiés et d'artisans (de 5,9 à 7,6 %) et les autres travailleurs manuels (de 7,4 à 10,7 %). Il y a eu de fortes baisses chez les professionnels (de 40,5 à 38,6 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 84,3 à 83,3 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 35,9 à 30,6 %).

La représentation des femmes a augmenté dans les *autres secteurs*, passant de 25 à 26,3 %, et l'augmentation s'est manifestée dans 8 des 14 catégories professionnelles, mais surtout dans les deux catégories de cadres et les deux catégories de professionnels. Dans les six autres catégories, il y a eu une baisse qui a été particulièrement prononcée chez les surveillants (6,9 %), le personnel intermédiaire de la vente et des services (2,8 %) et les autres travailleurs manuels (4,9 %).

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

Bien que la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi atteigne presque 96 % de leur présence dans le marché du travail (44,8 % de 46,4 %), elles demeurent sous-représentées dans 12 catégories professionnelles et considérablement sous-représentées dans quatre, avec une représentation inférieure à la moitié de leur présence dans la population active en général.



RECRUTEMENTS

En 1999, les femmes se sont ajoutées à l'effectif visé par la Loi en moins grand nombre que l'année précédente. Presque 30 000 femmes ont été recrutées en 1999, contre 33 495 en 1998. L'année 1999 se compare favorablement aux quatre années précédant 1998, qui fut une année exceptionnelle. Les mêmes tendances s'observent à la répartition des données de recrutement des femmes entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel. Pour les premiers, 1998 reste une année record, mais 1999 s'inscrit dans la tendance à la hausse qui s'est amorcée en 1994.

En 1999, la proportion de femmes parmi les nouveaux salariés est tombée de 41,3 à 39,8 %. Il y a eu baisse dans huit catégories professionnelles et notamment dans les trois catégories qui regroupent le personnel de vente. Le déclin a été plus prononcé dans les catégories suivantes : professionnels (2,3 %), personnel spécialisé de la vente et des services (2 %), personnel intermédiaire de la vente et des services (4,8 %) et autre personnel de la vente et des services (2,6 %). La proportion de nouveaux salariés féminins a également chuté dans la catégorie des autres travailleurs manuels (3,8 %). En revanche, elle a augmenté dans six catégories professionnelles et plus particulièrement chez le personnel semi-professionnel et technique (1,9 %), les surveillants, les travailleurs qualifiés et les artisans (4,1 %), le personnel administratif et de bureau principal (2,9 %) et les travailleurs manuels spécialisés (3,3 %).

CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, parmi l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont touché 1 935 femmes de moins qu'en 1998; la proportion de femmes parmi tous les employés touchés a également décliné, passant de 41,5 à 40,9 %. Cette tendance à la baisse s'est manifestée, en 1999, autant chez les salariées à temps plein que chez les salariées à temps partiel. Traditionnellement, les femmes subissent entre 39,2 à 41,9 % des cessations de fonctions.

Dans les secteurs des transports et des communications, les femmes ont fait l'objet de moins de cessations de fonctions que l'an dernier. La proportion qu'elles en représentent a baissé de 1,8 % dans les transports et de 1 % dans les communications. Toutefois, dans le secteur bancaire et les autres secteurs, plus de femmes ont quitté leur emploi.

La proportion de femmes touchées par les cessations de fonctions a augmenté dans sept catégories professionnelles, a fléchi dans six et est resté inchangée dans une. Parmi les faits à noter, signalons que le nombre des femmes ayant quitté leur emploi s'est accru dans les catégories du personnel d'administration, des professionnels, des surveillants et du personnel spécialisé de la vente et des services, tandis qu'il a diminué dans les catégories suivantes : personnel intermédiaire de la vente et des services, autre personnel de la vente et des services et personnel de bureau.

Dans huit catégories professionnelles, il y a eu plus d'ajouts de femmes au sein de l'effectif que de retraits, pour un solde de 2 392 en faveur des nouvelles salariées. La différence positive se remarque surtout chez le personnel semi-professionnel et technique, le personnel intermédiaire de la vente et des services et les travailleurs manuels spécialisés. Dans six catégories professionnelles, le résultat net fut à l'opposé pour un solde de 2 066 pertes d'emplois féminins. La différence négative se remarquait surtout parmi le personnel de vente et de bureau.

PROMOTIONS

En 1999, moins de femmes ont été promues par rapport à 1998. De tous les salariés promus au sein de l'effectif visé par la Loi, elles ne représentaient que 53,9 %, proportion la plus faible depuis 1987; le sommet avait été atteint en 1990, avec 59,7 %. La proportion de 1999 était toutefois plus élevée que la représentation des femmes dans l'effectif et que celle des hommes dans les promotions (46,1 %).

Au total, en 1999, les femmes ont reçu 6 217 promotions de moins que l'année précédente. Près de 94 % de la baisse s'est produite dans les emplois à temps plein.

Environ les trois quarts de la baisse de la proportion des promotions qui revient aux femmes est imputable au secteur bancaire, où les femmes ont reçu 4 629 promotions de moins. Dans le passé, les femmes bénéficiaient d'en moyenne 72 % de toutes les promotions dans ce secteur; en 1999, elles n'en ont eu que 68,3 %, une proportion inférieure à leur représentation (72 %). On a observé le même déclin dans le secteur des communications et les autres secteurs. Près de 1 250 femmes de moins ont été promues dans ces deux secteurs; la part féminine des promotions a fléchi de 1,9 % dans les communications et de 0,8 % dans les autres secteurs. En revanche, les femmes ont eu 1 % de plus de promotions dans le secteur des transports, ce qui a porté leur part à 28,2 %, soit plus que leur représentation sectorielle de 25,2 %.

Le pourcentage de femmes promues a augmenté cette année dans cinq catégories professionnelles, a fléchi dans cinq autres et est resté inchangé dans les quatre dernières. Le nombre de promotions chez les femmes a augmenté dans les deux catégories de cadres ainsi que dans celles des professionnels et de la vente; il a fléchi chez les semi-professionnels, les surveillants et le personnel de bureau.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT A PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1998	
Banques	62,5 %
Transports	75,6 %
Communications	86,3 %
Autres secteurs	77,5 %
TOUS LES SECTEURS	77,6 %

En 1999, l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein s'est rétréci, bien qu'un déséquilibre persiste dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

En 1999, au sein de l'effectif visé par la Loi, le salaire moyen des femmes qui travaillaient à temps plein était de 42 018 $, l'équivalent de 77,6 % du salaire moyen masculin (54 175 $), soit un peu plus que les 76,7 % observés en 1998. L'augmentation est commune aux quatre principaux secteurs assujettis à la Loi, mais ce n'est que dans le secteur des transports que le pourcentage a augmenté de façon notable (de 74,2 % en 1998 à 75,6 % en 1999). Dans les autres secteurs, les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi gagnent encore le salaire moyen le plus élevé (45 374 $), mais l'écart salarial est le plus faible dans le secteur des communications, où elles gagnent 86,3 % du salaire des hommes.

En 1999, près de 22,6 % des femmes employées à temps plein gagnaient moins de 30 000 $, contre seulement 9 % des hommes. Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 $), on comptait 19,2 % des femmes, contre 42,8 % des hommes. En d'autres termes, dans la tranche de rémunération inférieure, il y avait dix femmes pour quatre hommes alors que, dans la tranche supérieure, il y avait dix femmes pour 20 hommes. Dans la tranche intermédiaire (de 30 000 $ à 49 999 $), on trouvait 48,2 % des hommes contre 58,2 % des femmes.

Environ un tiers des femmes, dans le secteur bancaire et dans celui des communications, gagnaient moins de 30 000 $, contre seulement 13,1 % dans le secteur des communications et 18,2 % dans les autres secteurs. A titre de comparaison, la proportion d'hommes dans le tranche de rémunération inférieure se situait entre 6,3 % et 11 % dans les quatre grands secteurs d'activité.

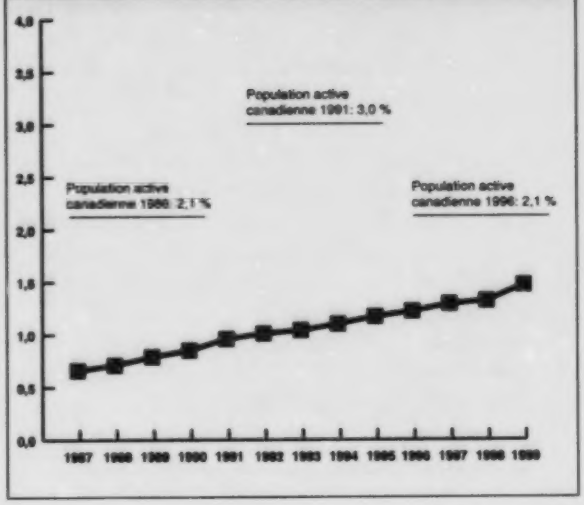
Dans la tranche de rémunération supérieure (50 000$ et plus), c'est dans les autres secteurs que l'on observait la part des femmes gagnant 50 000 $, proportion la plus élevée de femmes (30,5 %); le secteur bancaire suivait avec 20,1 %. A titre de comparaison, dans les autres secteurs, 59 % des hommes gagnaient plus de 50 000 $ et 57,7 % dans le secteur bancaire.

4.3 Les Autochtones

- *En 1999, la représentation des Autochtones affichait la plus forte croissance annuelle depuis 1990.*
- *Leur représentation est demeurée inchangée ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; la hausse a été la plus remarquable dans celui des transports.*
- *Plus des trois quarts des Autochtones travaillaient dans trois provinces et la plupart étaient répartis entre trois catégories professionnelles.*
- *Cette année, le nombre d'Autochtones recrutés a augmenté tout comme le nombre de ceux qui ont perdu leur emploi. L'effet net était toutefois positif puisque les arrivées ont dépassé les départs.*
- *Cette année, le nombre de promotions chez les Autochtones a diminué. La plupart ont eu lieu dans le secteur bancaire.*
- *Cette année encore, l'écart salarial moyen entre les Autochtones et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les hommes, mais il continue de s'élargir chez les femmes.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



En 1999, les Autochtones représentaient 1,5 % de l'effectif visé par la Loi, contre 1,3 % en 1998. Il s'agit de la plus forte augmentation annuelle depuis 1990; à titre de comparaison, la proportion n'était que de 0,7 % en 1997. La représentation des Autochtones était toutefois inférieure à leur présence dans la population active canadienne (qui est de 2,1 % en 1996).

En 1999, l'effectif visé par la Loi comptait 8 570 Autochtones, dont 2 211 (25,8 %) dans le secteur bancaire, 2 890 (33,7 %) dans le secteur des transports, 2 265 (26,4 %) dans le secteur des communications et 1 204 (14 %) dans les autres secteurs.

Le nombre d'Autochtones qui travaillaient à temps plein et à temps partiel a augmenté respectivement de 721 et de 39 personnes. La représentation du groupe était légèrement plus élevée dans les emplois à temps partiel (1,6 contre 1,4 %).

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, la représentation des Autochtones était stable ou en hausse dans tous les secteurs. Elle restait au niveau de 1997 dans le secteur bancaire (1,3 %) et dans celui des communications (1,1 %), mais avait augmenté dans le secteur des transports et les autres secteurs. Au cours des trois dernières années, et surtout de la troisième, la croissance a été notable dans le secteur des transports, où 816 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif des employeurs pour en former 1,8 %, une augmentation de 0,5 %. C'est dans les autres secteurs que la représentation des Autochtones a été la plus forte : elle atteignait 2,4 % en 1999, contre 2 % en 1998.

VARIATIONS RÉGIONALES

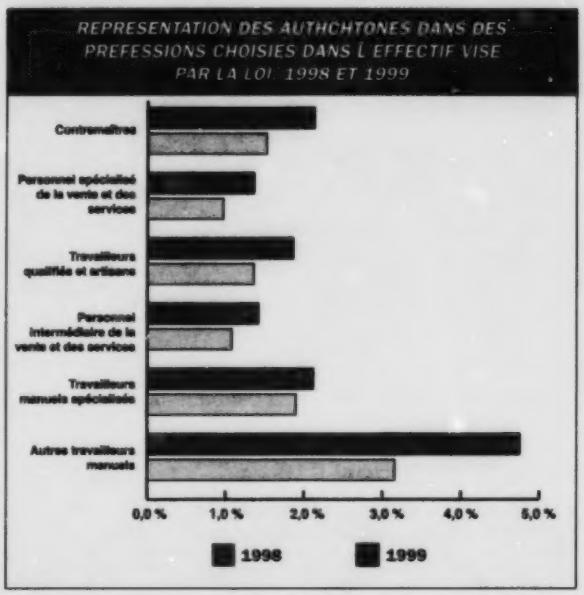
En 1999, plus des trois quarts des Autochtones compris dans l'effectif visé par la Loi travaillaient dans l'une de quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique ou l'Alberta. Dans chacune, le nombre de salariés autochtones dépassait le millier. Le pourcentage d'Autochtones dans l'effectif visé par la Loi est passé de 1 à 1,1 % en Ontario, de 1,3 à 1,5 % en Colombie-Britannique, de 1,7 à 1,9 % en Alberta et de 3,3 à 3,9 % au Manitoba.

Le pourcentage était élevé en Saskatchewan et au Manitoba et plus élevé que la moyenne nationale dans les territoires. Les Autochtones représentaient 17,6 % de l'effectif visé par la Loi dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, 7,2 % au Yukon, 4,8 % en Saskatchewan et 3,9 % au Manitoba. A titre de comparaison, la représentation des Autochtones était la plus faible au Québec et dans les Maritimes (sauf Terre-Neuve); elle allait de 0,5 % dans l'Ile-du-Prince-Édouard à 0,9 % en Nouvelle-Écosse. En 1999, les salariés autochtones formaient 2,4 % de l'effectif visé par la Loi à Terre-Neuve.

PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, près de six salariés autochtones sur dix faisaient partie de l'une de trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans, les travailleurs manuels spécialisés. La répartition des salariés autochtones entre les 14 catégories professionnelles a changé; il y a eu une hausse dans huit catégories, principalement dans celles des travailleurs qualifiés et des artisans (de 10,2 à 12,2 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services et des travailleurs manuels spécialisés. Le changement dans la répartition a entraîné un fléchissement de la représentation dans six catégories professionnelles et, en 1999, le pourcentage d'Autochtones dans la catégorie du personnel de bureau n'était que de 31,6 %, contre 34,9 % en 1998.

La représentation des salariés autochtones dans les deux groupes de cadres s'est stabilisée à 6,3 % en 1998 et 1999; elle est aussi restée à 11,8 % dans



les deux catégories de professionnels, mais a fléchi dans les deux catégories du personnel de bureau, tombant de 41,2 % à 37,8 %.

En pourcentage de l'effectif, les Autochtones étaient le seul groupe désigné à présenter une hausse dans chaque catégorie; elle a été particulièrement marquée chez les autres travailleurs manuels (1,6 %), les contremaîtres (0,6 %) et les travailleurs qualifiés et artisans (0,5 %). La représentation des Autochtones dépassait la moyenne globale de 1,5 % dans cinq catégories et particulièrement dans celle des autres travailleurs manuels (4,8 %). Elle était la plus faible dans la catégorie des cadres supérieurs, avec 0,5 %.

En 1999, la représentation des salariés autochtones n'a pas changé dans le secteur bancaire, bien qu'il y ait eu de légers changements dans huit catégories, notamment une augmentation de 1,3 % dans la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans et une baisse de 0,4 % dans le personnel semi-professionnel et technique.

Dans le secteur des transports, la hausse de la représentation s'est reflétée à divers degrés dans les quatorze catégories professionnelles. La représentation a considérablement augmenté dans les catégories suivantes : professionnels (0,4 %), personnel semi-professionnel et technique (0,5 %), contremaîtres (0,8 %), travailleurs qualifiés et artisans (0,8 %) et autres travailleurs manuels (0,8 %). Par rapport à leur représentation générale dans le secteur (1,8 %), la proportion d'Autochtones dépassait 2 % dans cinq catégories professionnelles et surtout chez le personnel de la vente et des services et les travailleurs manuels.

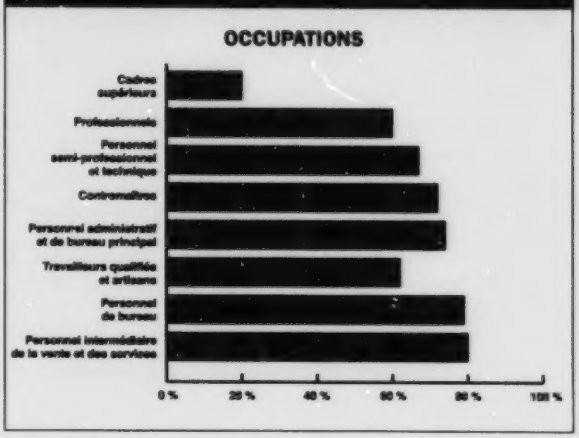
Bien que la représentation générale des Autochtones dans le secteur des communications soit demeurée stable à 1,1 % en 1999, elle a en fait augmenté dans sept catégories, a fléchi dans quatre autres et est restée inchangée dans trois. Les baisses les plus notables ont été relevées dans la catégorie des autres travailleurs manuels (3,0 %), tandis que les augmentations les plus remarquables ont eu lieu chez les cadres supérieurs (0.3 %) et dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services » (0,7 %). Ces nouveaux pourcentages sont significatifs pour les Autochtones, puisque leur représentation allait de 0,4 à 2,2 %, sauf chez les autres travailleurs manuels où elle atteignait 14,3 %.

Dans les autres secteurs, la représentation des Autochtones a beaucoup augmenté dans onze catégories, principalement celle des autres travailleurs manuels (3,0 %) et celle des travailleurs qualifiés et des artisans. Elle était de plus de 2,4 % dans cinq catégories et notamment chez les autres travailleurs manuels (6,5 %), les travailleurs qualifiés et des artisans (4,7 %) et les travailleurs manuels spécialisés (4,2 %).

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des Autochtones dans l'effectif atteignait presque 70 % de leur présence dans le marché du travail (1,5 % de 2,1 %). Ils sont sous-représentés dans onze catégories et très sous-représentés dans celle des cadres supérieurs.

INDICE DE REPRESENTATIVITÉ DES AUTOCHTONES AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITE DANS LE MARCHE DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

En 1999, la proportion d'Autochtones parmi les nouveaux membres de l'effectif visé par la Loi a augmenté par rapport à l'année précédente (de 1,4 % à 1,5 %). Si l'on exclut 1998, cette proportion était la plus faible des dix dernières années et bien inférieure au sommet de 1,9 % atteint en 1994. Plus de 1 100 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi au cours de l'année de déclaration actuelle; 60 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. Le nombre d'Autochtones recrutés a dépassé le millier dans seulement quatre des treize années de déclaration (1989, 1990, 1998 et 1999).

Les nouveaux salariés autochtones sont inégalement répartis entre les quatre secteurs d'activité; les transports en comptent 45 % (1 123), les communications 21,6 %, les autres secteurs 17,6 % et les banques 15,6 %. Les autres secteurs affichaient la plus forte croissance en 1999, puisque 3,3 % de leurs nouveaux salariés provenaient de ce groupe, par rapport à 1,8 % l'année précédente. Le secteur des transports a aussi enregistré une augmentation raisonnable passant de 1,9 à 2,2 %. La proportion d'Autochtones parmi les nouveaux employés a fléchi de 1 % à 0,8 % dans les communications et est resté inchangée à 1,1 % dans le secteur bancaire.

Dans le secteur des transports, sept Autochtones sur dix occupaient un emploi à temps plein contre six sur dix dans le secteur bancaire et les autres secteurs et quatre sur dix dans celui des communications.

En 1999, le pourcentage de nouveaux salariés autochtones, dans l'effectif visé par la Loi, a augmenté dans sept catégories professionnelles, et principalement chez le personnel de vente et les travailleurs manuels. La plus forte hausse a été enregistrée dans la catégorie des autres travailleurs manuels, où le recrutement d'Autochtones a augmenté de 2,1 % à 6,6 % de l'ensemble. On a cependant observé une baisse dans six catégories; mais elle a été minime; il n'y a pas eu de recrutement d'Autochtones dans les postes de cadres supérieurs.

CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, plus de 1 100 Autochtones ont perdu leur emploi et pour une cinquième année d'affilée leur nombre a été supérieur au millier. Parmi eux, sept sur dix travaillaient à temps plein. En pourcentage de toutes les cessations de fonctions, plus d'Autochtones ont perdu leur emploi en 1999 qu'en 1998 (1,6 % contre 1,5 %).

Sauf dans les autres secteurs, la proportion d'Autochtones ayant perdu leur emploi est demeurée inchangée ou a augmenté. Elle est passée de 1,6 à 1,9 % dans les transports et de 1,5 à 1,6 % dans le secteur bancaire, mais est restée inchangée à 0,9 % dans les communications. Moins d'Autochtones ont perdu leur emploi dans les autres secteurs, la proportion fléchissant de 3,3 à 3,2 %.

En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, le nombre d'Autochtones qui ont perdu leur emploi équivalait au nombre d'Autochtones recrutés. Le résultat net était neutre, mais constituait une amélioration par rapport aux quatre dernières années; en plus la tendance négative amorcée en 1995 était renversée. Au cours de la période 1995-1998, les départs avaient dépassé les arrivées dans tous les secteurs d'activité.

Cette année, en pourcentage de toutes les cessations de fonctions, plus d'Autochtones ont perdu leur emploi dans sept catégories professionnelles, mais le fléchissement s'est fait davantage sentir chez les cadres supérieurs, les surveillants et les travailleurs manuels. Le nombre de cessations de fonctions touchant des Autochtones a diminué dans trois catégories : personnel administratif et de bureau principal, personnel spécialisé de la vente et des services, travailleurs qualifiés et artisans.

Au sein de l'effectif autochtone visé par la Loi, les départs des Autochtones ont dépassé les arrivées dans huit catégories, et surtout dans celle du personnel de bureau (-84 salariés); ce fut le contraire dans six catégories et particulièrement chez les travailleurs spécialisés et les autres travailleurs manuels (+104 salariés).

PROMOTIONS

En 1999, moins d'Autochtones ont été promus. Leur part de l'ensemble des promotions a fléchi de 1,5 à 1,4 %. Elle était inchangée depuis 1995, même si entre-temps leur représentation dans l'effectif était passée de 1,2 à 1,5 %. Au total, les Autochtones ont obtenu 737 promotions en 1999, par rapport à 914 en 1998. Plus de neuf promotions sur dix ont été accordées à des Autochtones titulaires d'un emploi à temps plein.

Presque 55 % des promotions obtenues par des Autochtones ont eu lieu dans le secteur bancaire; les trois autres secteurs suivaient avec près de 15 % chacun. La part des promotions revenant à ce groupe désigné a augmenté de 1,3 à 1,4 % dans le secteur bancaire, le meilleur résultat depuis 1987, et elle dépassait de presque 0,2 % leur représentation dans le secteur. Elle a cependant baissé de 1,2 à 0,9 % dans les communications et de 2,5 à 2,2 % dans les autres secteurs, tout en restant inchangée à 1,7 % dans les transports.

Il y a eu régression dans neuf catégories et plus particulièrement dans les suivantes : cadres supérieurs, personnel semi-professionnel et technique, travailleurs qualifiés et artisans, autre personnel de la vente et des services et autres

travailleurs manuels. Par contre, on a observé une augmentation dans quatre catégories et surtout dans celle du personnel spécialisé de la vente et des services.

SALAIRES

Cette année encore, au sein de l'effectif, l'écart salarial s'est élargi entre les femmes autochtones et les autres femmes de l'effectif, mais il s'est rétréci chez les hommes. Le déséquilibre entre les deux groupes persistait dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

Dans l'effectif visé par la Loi, le salaire moyen des femmes autochtones exerçant un emploi à temps plein était de 36 472 $ en 1999, contre 42 018 $ pour l'ensemble des femmes. L'écart s'est encore élargi cette année, puisque les femmes autochtones n'obtenaient que 86,8 % du salaire féminin moyen. Il a été plus prononcé dans trois des quatre grands secteurs, mais s'est légèrement rétréci dans les communications. C'est dans ce dernier secteur que les femmes autochtones ont continué de toucher le salaire moyen le plus élevé (40 296 $) et que l'écart par rapport au salaire féminin général est resté le plus mince (93,7 %).

En 1999, l'écart s'est en revanche rétréci du côté masculin : les hommes autochtones obtenaient 86,8 % du salaire masculin général contre 86,3 % auparavant. Le salaire moyen des hommes autochtones était de 47 034 $ en 1999 par rapport à 54 175 $ pour l'ensemble des hommes.

En 1999, le tiers des femmes autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi et exerçant un emploi à temps plein gagnaient moins de 30 000 $, contre 22,6 % de l'effectif féminin général. Chez les hommes autochtones, la proportion n'était que de 12,9 %, mais elle ne dépassait pas 9 % dans l'ensemble.

Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 $), on trouvait seulement 10,7 % des femmes autochtones, mais 19,2 % de l'ensemble des femmes. La situation des hommes autochtones était meilleure que celle des femmes, autochtones ou non, puisque 31,3 % d'entre eux gagnaient 50 000 $ et plus en 1999. Ce pourcentage restait malgré tout inférieur à celui de l'ensemble des hommes (42,8 %). Dans la tranche de rémunération supérieure, il y avait, au sein de tout l'effectif visé par la Loi, quatre hommes pour deux femmes et, dans l'effectif autochtone, trois hommes pour une femme. Il est donc évident que les femmes autochtones se heurtent encore à un double obstacle.

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 1997 ET 1998

	1998	1999	Variation (points de %)
Hommes autochtones	29,4 %	31,3 %	1,9
L'ensemble des hommes	41,5 %	42,8 %	1,3
Femmes autochtones	9,8 %	10,7 %	0,9
L'ensemble des femmes	17,4 %	19,2 %	1,8

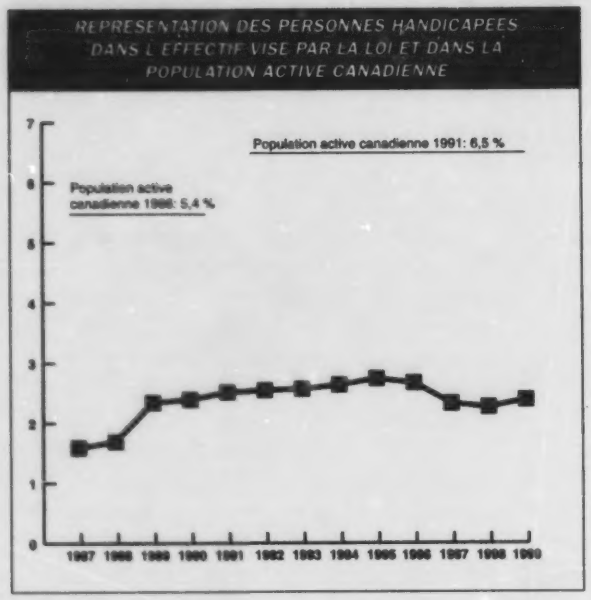
Dans le secteur des communications et les autres secteurs, le pourcentage de femmes autochtones dans les différentes tranches de rémunération était plus équilibré, puisque dans la tranche intermédiaire (de 30 000 $ à 49 999 $), il était respectivement de 73,8 et de 62,2 %, contre environ 47 % dans le secteur bancaire et les transports. Dans la tranche inférieure, le pourcentage était de 41,8 % dans le secteur bancaire, contre 47 % dans les transports. Dans le secteur des communications, 13,6 % seulement des femmes autochtones étaient dans la tranche inférieure, contre 21,9 % dans les autres secteurs.

Les femmes autochtones étaient 12,6 % à gagner plus de 50 000 $ dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, contre seulement 11 % et 6,1 % dans le secteur bancaire et le secteur des communications respectivement. Leur pourcentage était cependant beaucoup plus faible que celui des hommes autochtones dans cette tranche, puisque 42,4 % d'entre eux se retrouvaient dans le secteur bancaire, 27,2 % dans le secteur des transports, 29,8 % dans celui des communications et 37,5 % dans les autres secteurs. Pour chaque femme autochtone gagnant plus de 50 000 $, il y avait trois ou quatre hommes autochtones.

4.4 Les personnes handicapées

- *Cette année, la représentation des personnes handicapées a augmenté, renversant la tendance à la baisse qui s'était amorcée en 1996. L'augmentation n'est attribuable qu'aux activités dans le secteur des transports.*
- *Plus de sept personnes handicapées sur dix travaillaient dans trois provinces en 1999, et un peu moins de six sur dix faisaient partie de l'une de quatre catégories professionnelles.*
- *La proportion de personnes handicapées, parmi celles qui ont été recrutées ou qui ont perdu leur emploi, est restée inchangée en 1999. Leur part des promotions a par contre augmenté.*
- *L'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés et l'ensemble des hommes et des femmes compris dans l'effectif s'est élargi en 1999.*

REPRÉSENTATION



En 1999, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, renversant la tendance à la baisse amorcée en 1996. En 1999, les personnes handicapées représentaient 2,4 % de l'effectif comparativement à 2,3 % en 1998. On en comptait 13 925, soit 606 de plus qu'en 1998. L'augmentation ne portait que sur les emplois à temps plein, le nombre de personnes handicapées qui travaillaient à temps partiel ayant en fait diminué. En 1999, neuf personnes handicapées sur dix exerçaient un emploi à temps plein.

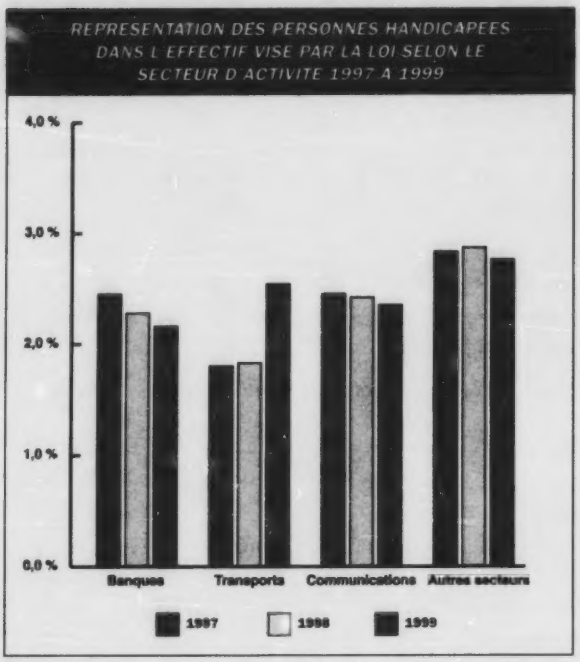
En 1999, la représentation des personnes handicapées n'atteignait pas le record de 2,7 % noté en 1995; leur nombre n'atteignait pas non plus le record de 16 063 signalé la même année. En 1999, le taux de représentation des personnes handicapées était de 2,4 %, ce qui est bien inférieur à leur présence dans le marché du travail (6.5 %)[3].

L'effectif visé par la Loi comprenait 8 840 hommes handicapés et 5 085 femmes handicapées. Les hommes formaient donc 63,5 % du total. Les hommes représentaient 92,2 % des 606 personnes qui se sont ajoutées à l'effectif; le nombre de femmes handicapées n'a augmenté que de 47.

VARIATIONS SECTORIELLES

La représentation des personnes handicapées variait entre 2,2 et 2,8 % dans les quatre secteurs d'activité. En 1999, elle se répartissait également dans trois de ces secteurs, à savoir les transports, les banques et les communications; chacun d'entre eux absorbait trois personnes handicapées sur dix, tandis que les autres secteurs en comptaient une sur dix.

[3] La présence des personnes handicapées dans le marché du travail a été estimée d'après l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités effectuée par Statistique Canada en 1991.



En 1999, le secteur des transports était le seul à afficher une augmentation du nombre de personnes handicapées. Cette augmentation était en fait considérable, puisque le nombre est passé de 2 886 en 1998 à 4 126 en 1999 et la représentation de 1,8 à 2,5 %. Ce secteur venait donc au deuxième rang, après les autres secteurs, pour ce qui est de la représentation des personnes handicapées.

L'augmentation dans les ***transports*** est attribuable aux enquêtes auprès de l'effectif menées par 52 entreprises et aux mesures de dotation qu'elles ont prises. La société ferroviaire Canadien Pacifique et les Lignes aériennes Canadien International, après une telle enquête, ont déclaré 1 069 personnes handicapées de plus cette année. Une nouvelle enquête d'auto-identification a amené Allied Systems à déclarer 41 personnes handicapées. Laidlaw Transit, une entreprise qui produisait un rapport pour la première fois, a déclaré 120 personnes handicapées. Par ailleurs, 65 employeurs ont déclaré au total 245 personnes handicapées en moins. La restructuration qui a eu lieu en 1999 chez Air Canada et au Canadien National a réduit de 75 le nombre des personnes handicapées.

La régression de la représentation des personnes handicapées dans le ***secteur bancaire*** s'est poursuivie; la proportion tombant de 2,3 à 2,2 % cette année, une forte baisse par rapport à 1990 où elle était de 4,1 %. Le nombre de personnes handicapées, qui a baissé de 7 528 en 1990 à 3 979 en 1998, est tombé à 3 766 en 1999.

En 1999, les deux tiers des personnes handicapées dans le secteur bancaire, étaient des femmes, ce qui correspond à la proportion traditionnelle. Depuis 1990, leur nombre a cependant baissé de moitié, passant de 5 508 à 2 503. Le nombre d'hommes handicapés a baissé d'un tiers au cours de la même période, passant de 2 020 à 1 263.

La représentation a aussi baissé dans les ***autres secteurs***, passant de 2,9 à 2,8 %, mais elle est restée inchangée, à 2,4 %, dans le secteur des ***communications***.

VARIATION RÉGIONALE

En 1999, presque les trois quarts des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta ou la Colombie-Britannique. La part de l'Ontario était de 43,8 %, celle de la Colombie-Britannique de 14,8 % et celle de l'Alberta de 14,2 %. Au Québec et au Manitoba, l'effectif comptait moins de 10 % des personnes handicapées, soit 9,9 et 7,3 % respectivement. En chiffres, l'effectif comprenait 5 963 personnes handicapées en Ontario, 2 012 en Colombie-Britannique, 1 928 en Alberta, 1 350 au Québec et 993 au Manitoba. Les provinces de l'Atlantique et les Territoires du Nord-Ouest en regroupaient 10 %, soit 1 374 personnes.

La représentation des personnes handicapées, exprimée en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, s'est améliorée dans les provinces situées à l'ouest de l'Ontario mais a fléchi dans les autres et dans les Territoires du Nord-Ouest sans compter de légères améliorations en Ontario et au Nouveau-Brunswick. Du Manitoba à la Colombie-Britannique, elle a augmenté de 0,5 %, variant entre 2,7 % en Colombie-Britannique et 3,5 % en Saskatchewan. L'Ontario affichait un gain de 0,1 % (de 2,3 à 2,4 %) et le Nouveau-Brunswick, un gain de 0,3 % (de 2 à 2,3 %).

Parmi les régions de l'Est et du Nord, c'est l'Île-du-Prince-Édouard qui a enregistré la plus forte baisse de la représentation, soit de 2,3 à 1,6 %, suivie par les Territoires du Nord-Ouest, où la représentation a fléchi d'un demi pour cent. Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse accusaient une légère baisse de 0,2 % et de 0,1 % respectivement. Le Québec a accusé une baisse de 0,1 %.

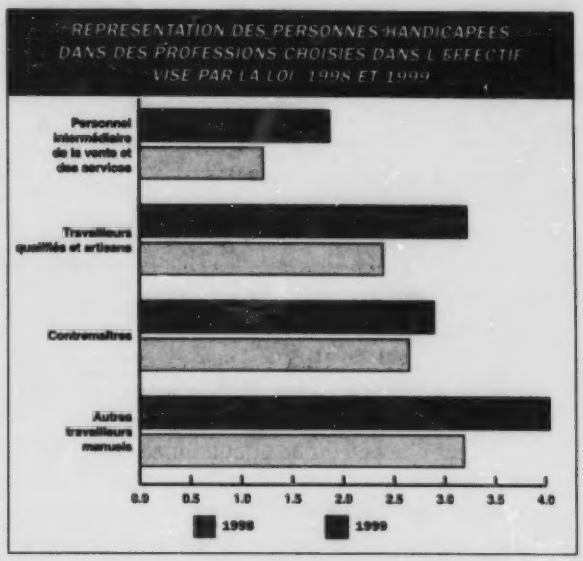
Dans les quatre provinces à l'ouest de l'Ontario, le nombre de personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 798 tandis que, dans les six provinces situées à l'est du Manitoba, il a fléchi de 110. L'effectif des trois territoires du Nord comptait dix personnes handicapées de moins.

PROFIL PROFESSIONNEL

La présence des personnes handicapées s'est accentuée de façon significative dans certaines catégories professionnelles. C'était le cas dans celles des travailleurs manuels spécialisés, des travailleurs qualifiés et des artisans et du personnel intermédiaire de la vente et des services. En même temps, il y a eu une diminution notable dans les catégories des cadres intermédiaires et autres administrateurs, du personnel professionnel et semi-professionnel, des surveillants, du personnel spécialisé de la vente et des services et du personnel de bureau. La présence des personnes handicapées dans les emplois de cols blancs a baissé en conséquence, tombant de 62,9 à 58,9 %. En 1999, 34,1 % des personnes handicapées faisaient partie du personnel de bureau et environ 19 % des cadres intermédiaires et des professionnels. À titre de comparaison, 22,9 % occupaient des emplois de cols bleus associés aux catégories des travailleurs qualifiés et des travailleurs manuels spécialisés, par rapport à 19,9 % en 1998.

La plus forte croissance a été relevée chez les travailleurs qualifiés et les artisans (2,6 %) et chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (1,2 %). La catégorie du personnel de bureau a accusé un net recul (3 %).

La représentation des salariés handicapés a légèrement augmenté dans neuf catégories professionnelles, l'importance de l'augmentation allant de



0,1 à 0,8 %. Elle a diminué légèrement dans une seule catégorie, celle du personnel de bureau, et est restée inchangée à près de 2 % dans quatre catégories, à savoir les cadres intermédiaires, les professionnels, les surveillants et le personnel administratif et de bureau principal.

La représentation des personnes handicapées était de plus de 2,4 % dans cinq catégories professionnelles : les contremaîtres (2,9 %), les travailleurs qualifiés et artisans (3,2 %), le personnel de bureau (2,6 %), l'autre personnel de la vente et des services (2,7 %) et les autres travailleurs manuels (4 %).

Dans le secteur *bancaire*, la représentation des personnes handicapées a légèrement baissé dans sept catégories professionnelles et principalement chez les travailleurs manuels spécialisés (de 5,1 à 3,6 %). Elle n'a augmenté que dans deux catégories, soit chez le personnel semi-professionnel et l'autre personnel de la vente et des services; elle est restée inchangée dans les cinq autres. Elle était de plus de 2,2 % dans quatre catégories professionnelles : les cadres intermédiaires et autres administrateurs, le personnel de bureau, les travailleurs spécialisés et l'autre personnel de la vente et des services.

En 1999, dans le secteur des *transports*, la représentation des personnes handicapées a

augmenté dans treize catégories professionnelles sur quatorze. Elle a augmenté chez les cadres (1,1 %), les travailleurs qualifiés et artisans (1,6 %) et les autres travailleurs manuels (1,6 %). Elle est restée inchangée chez le personnel administratif et de bureau principal.

En 1999, la représentation globale de ce groupe désigné n'a pas changé dans les *communications*. Le résultat des variations mineures selon les catégories professionnelles a été neutre, puisqu'elles allaient de 0,3 à +0,5 %. Dans les *autres secteurs*, la représentation a légèrement fléchi, de 2,9 à 2,8 %, et les variations à l'intérieur des catégories n'ont eu qu'un effet minime.

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a atteint 37 % de leur présence dans le marché du travail (2,4 % de 6,5 %). Elles restent sous-représentées dans les quatorze catégories professionnelles et très sous-représentées dans onze catégories (où leur représentation n'atteignait pas la moitié de leur présence dans le marché du travail).

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ LES PERSONNES HANDICAPÉES AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

RECRUTEMENTS

En 1999, la proportion de personnes handicapées, parmi les nouveaux salariés au sein de l'effectif visé par la Loi, est restée inchangée à 0,9 %. Elle s'inscrit toutefois dans une tendance à la baisse amorcée depuis 1993, où elle était de 1,7 %, et est actuellement bien inférieure à leur représentation dans l'effectif (2,4 %). A moins de 1 %, elle n'est guère plus que négligeable par rapport à la présence de ce groupe désigné au sein de la population active canadienne, qui atteint 6,5 %.

En 1999, 694 personnes handicapées ont été recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi, dont 59,7 % dans des emplois à temps plein. En 1989, le nombre de personnes handicapées recrutées avait atteint le record de 1 308.

Le recrutement de personnes handicapées n'a fléchi que dans le secteur bancaire; il est resté inchangé dans le secteur des communications et a augmenté dans celui des transports et les autres secteurs. C'est dans les communications qu'on les retrouve en plus grand nombre, à 36 %; les transports suivent avec 32,1 %, le secteur bancaire avec 24,1 % et les autres secteurs avec 7,8 %.

En 1999, la croissance du nombre de personnes handicapées recrutées a été plus rapide dans les autres secteurs, où l'on retrouvait 0,9 % de ces nouveaux salariés contre 0,6 % l'année précédente. Leur nombre a augmenté de 0,8 à 1,0 % dans les transports, est resté inchangé à 0,9 % dans les communications et a fléchi de 1,2 à 1,1 % dans le secteur bancaire.

Dans le secteur bancaire, sept personnes handicapées sur dix ont obtenu un emploi à temps plein, contre six sur dix dans les transports, cinq sur dix dans les communications et sept sur dix dans les autres secteurs.

Le recrutement d'hommes handicapés a légèrement augmenté, passant de 0,5 à 0,6 %, tandis que chez les femmes il a reculé de 0,4 à 0,3 %. En 1999, 442 hommes handicapés ont été recrutés. Le nombre de femmes handicapées qui ont été recrutées a continué de décliner, fléchissant de 755 en 1990 à 252 en 1999. Tous les secteurs, à

l'exception de celui des banques, ont recruté plus d'hommes que de femmes handicapés.

VARIATIONS SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

En 1999, par rapport à l'année précédente, le recrutement de personnes handicapées a augmenté dans neuf catégories professionnelles et a fléchi dans trois, mais les baisses ont contrebalancé les augmentations et la proportion de nouveaux salariés handicapés est restée inchangée à 0,9 %. Le recrutement a fléchi dans les deux catégories de surveillants et dans celle du personnel de bureau.

CESSATIONS DE FONCTIONS

Parmi les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi, le pourcentage de cessations de fonctions était identique à celui de 1998 (2 %). Il était inférieur à la représentation du groupe dans l'effectif et beaucoup plus faible que le sommet de 2,5 % signalé en 1995.

Le nombre de personnes handicapées qui ont cessé leurs fonctions leur emploi est passé de 1 520 en 1998 à 1 440. Parmi elles, huit sur dix exerçaient un emploi à temps plein comparativement à sept sur dix pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi.

Les deux tiers des cessations de fonctions touchant des personnes handicapées ont eu lieu dans le secteur bancaire et celui des communications. Le tiers restant se répartissait entre les transports et les autres secteurs, à raison de 25,1 et de 7,6 % respectivement. Il y en a eu moins (chute de 2,9 à 2,5 %) dans le secteur bancaire et plus dans le secteur des transports (hausse de 1,4 à 1,7 %) et celui des communications (augmentation de 1,8 à 1,9 %); les autres secteurs ont conservé une proportion de 2,1 %.

SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1999

	Hommes handicapés	Femmes handicapées
Banques	98,3 %	95,5 %
Transports	94,2 %	99,3 %
Communications	93,7 %	94,4 %
Autres secteurs	95,7 %	92,4 %
TOUS SECTEURS	94,8 %	95,6 %

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En 1999, le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi était supérieur au nombre de celles qui ont été recrutées. Le résultat net a été une baisse de l'emploi dans ce groupe. On est maintenant en présence d'une tendance, car le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 16 063 en 1995 à 13 925 en 1999. Pendant cette période, le nombre de cessations de fonctions a chaque année dépassé celui des nouveaux salariés et, en chiffres nets, 3 469 personnes handicapées ont quitté l'effectif.

Au cours des cinq dernières années, les personnes handicapées étaient le seul groupe désigné, sans compter des Autochtones, où l'on a enregistré plus de cessations de fonctions que de nouveaux salariés. La différence était beaucoup plus grande chez les personnes handicapées (3 469) que chez les Autochtones (340). Par ailleurs, les personnes handicapées sont aussi le seul groupe désigné à avoir accusé une baisse nette au cours des 13 dernières années, à l'exception de 1989. Au cours de cette période, en soustrayant le nombre des cessations de fonctions de celui des nouveaux salariés, on obtient une différence de 8 762 personnes. En 1989, seule année où il y a eu un renversement de cette tendance, l'ajout net n'était que de 63 salariés. N'eût été des enquêtes d'autoidentification, la représentation des personnes handicapées aurait diminué nettement plus.

En 1999, le nombre de cessations de fonctions a dépassé celui des nouveaux salariés dans treize catégories professionnelles, pour une différence de 746 personnes. Les trois quarts des cessations se sont produites dans quatre catégories : cadres intermédiaires (-107 salariés), professionnels (-68), travailleurs qualifiés et artisans (-69) et personnel de bureau (-306). Le solde négatif est principalement attribuable au secteur bancaire et à celui des communications.

PROMOTIONS

En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, la part des promotions obtenues par les personnes handicapées a augmenté de 1,8 à 1,9 %, mais elle était inférieure à leur représentation de 2,4 % et beaucoup plus faible que le niveau record de 2,8 %

noté en 1990. Cette année, l'augmentation de la part des promotions est faible et ne représente pas un renversement de la tendance à la baisse observée pour ce groupe désigné depuis 1990. En chiffres, 978 personnes handicapées ont été promues en 1999, contre 1 108 en 1998. Un déclin général a d'ailleurs été observé chez les employeurs visés par la Loi; le nombre de promotions est passé de 62 200 à 51 875. En 1999, parmi les personnes handicapées promues, plus de 9 sur 10 occupaient un poste à temps plein, comme l'année précédente.

C'est dans le secteur bancaire et celui des communications que l'on a enregistré presque les trois quarts des promotions obtenues par des personnes handicapées. Ces deux secteurs emploient 60 % de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi. Le quart restant des promotions se répartissait entre le secteur des transports (14,8 %) et les autres secteurs (11,2 %).

La part des promotions octroyées aux membres de ce groupe désigné a augmenté dans tous les secteurs, sauf le secteur bancaire où elle est tombée de 1,8 à 1,7 %. En dépit de la baisse, le secteur bancaire a tout de même accordé 50 % de ces promotions. On a vu une augmentation de 1,5 à 2 % dans le secteur des communications, de 2 à 2,4 % dans les autres secteurs et de 1,8 à 2,1 % dans les transports. Dans tous les secteurs, la part des promotions revenant aux personnes handicapées était plus faible que leur représentation.

L'augmentation globale de la part des promotions revenant aux personnes handicapées se répartit entre dix catégories professionnelles; elle a été plus prononcée dans les deux catégories de surveillants (0,6 %), chez l'autre personnel de la vente et des services (0,6 %) et chez les autres travailleurs manuels (2,8 %). On a observé une baisse dans quatre catégories professionnelles et principalement chez le personnel semiprofessionnel et technique.

SALAIRES

L'écart salarial entre les personnes handicapées et l'ensemble de l'effectif du même sexe s'est élargi en 1999. Les hommes handicapés gagnaient en moyenne 94,8 % du salaire masculin moyen pour un emploi à temps plein, soit 51 357 $ comparativement à 54 175 $. Le salaire moyen des femmes handicapées atteignait 95,6 % du salaire moyen féminin, soit moins que les 95,8 % observés en 1998.

Dans les quatre grands secteurs d'activité, le salaire moyen des hommes handicapés était le plus élevé dans le secteur bancaire (66 082 $) et le plus faible dans les communications (46 709 $). L'écart salarial était le plus grand dans les communications où ils gagnaient 93,7 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes. Il restait le plus faible dans le secteur bancaire, où les hommes handicapés gagnaient 98,3 % du salaire moyen masculin.

C'est dans les autres secteurs que les femmes handicapées gagnaient le plus haut salaire moyen (41 916 $), mais c'est aussi dans ce secteur que l'écart salarial était le plus grand par rapport au salaire moyen féminin. Le salaire moyen des femmes handicapées atteignait 92,4 % de celui de l'ensemble des femmes.

C'est dans le secteur des transports que l'écart salarial était le plus mince pour les femmes handicapées, car elles gagnaient 99,3 % du salaire obtenu par l'ensemble des femmes, une baisse par rapport au salaire identique qu'elles touchaient en 1998.

Le pourcentage de l'ensemble des hommes de l'effectif qui gagnaient au moins 50 000 $ était plus élevé que celui des hommes handicapés (42,8 contre 37 %). La relation était inverse dans la tranche de rémunération inférieure, étant donné que seulement 7,2 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 $ en moyenne par rapport à 9 % de l'ensemble des hommes.

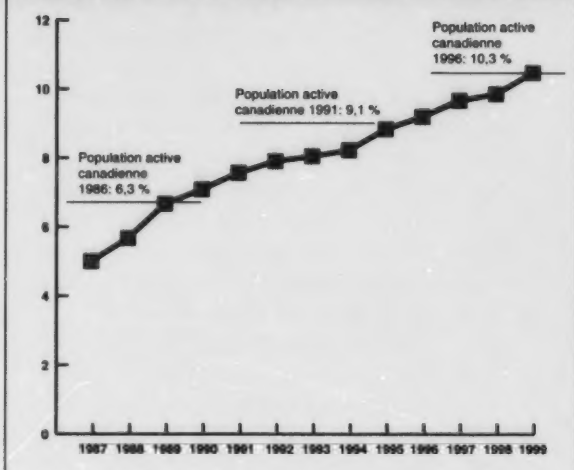
En 1999, le pourcentage de femmes gagnant moins de 30 000 $ était légèrement plus élevé chez les personnes handicapées que dans l'effectif féminin en général (24 % par rapport à 22,6 %). A l'autre extrémité de l'échelle des rémunérations, 14,7 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 $ ou plus comparativement à 19,2 % de l'ensemble des femmes.

4.5 Les membres des minorités visibles

- *En 1999, la représentation des membres des minorités visibles a considérablement augmenté, dépassant leur présence sur le marché du travail. En 1999, la proportion de nouveaux salariés provenant de ce groupe était moindre qu'en 1998 et ses membres ont été plus souvent l'objet d'une cessation d'emploi. Cependant, le résultat net a été positif, car le nombre des arrivées a excédé celui des départs.*
- *Malgré le fait que le pourcentage de promotions reçues par les employés membres d'une minorité visible est demeuré inchangé cette année, il est resté plus élevé que leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi.*
- *L'écart salarial entre les membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les hommes, mais élargi chez les femmes.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



En 1999, l'effectif visé par la Loi comprenait 61 298 membres de minorités visibles. La représentation de ce groupe a augmenté de nouveau, passant de 9,9 % en 1998 à 10,5 % en 1999. Il s'agit d'une hausse annuelle importante, qui porte la représentation des minorités visibles à un niveau qui dépasse leur présence dans le marché du travail (10,3 %). Celle-ci a été établie le plus récemment en 1996, d'après les renseignements recueillis lors du recensement.

En 1999, les trois quarts des 61 298 salariés membres de minorités visibles, au sein de l'effectif visé par la Loi, se trouvaient dans le secteur bancaire et celui des communications. Ces salariés se répartissaient à raison de 45 % dans les banques, 30,2 % dans les communications, 18,8 % dans les transports, et 6 % dans les " autres secteurs ". Dans le passé, il y avait plus de femmes que d'hommes membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi, mais on constatait en 1999 que les femmes n'y étaient plus que de 0,9 % supérieures en nombre; la différence était de 6,1 % en 1987. Durant les trois dernières années, le nombre d'hommes, chez les membres de minorités visibles, a augmenté plus rapidement que celui des femmes; on en compte 5 100 de plus, contre 3 600 pour les femmes.

En 1999, la représentation des minorités visibles s'est accrue de façon plus importante dans les emploi à temps plein, augmentant de 0,7 % pour atteindre 10,4 %; dans les emplois à temps partiel, elle a connu un accroissement d'à peine 0,1 %, pour passer à 11,2 %. Dans les emplois à temps plein, le nombre d'employés membres de minorités visibles s'est accru de près de 2 400 pour atteindre 51 200 salariés; dans les emplois à temps partiel, il a augmenté de 878 pour passer à 9 930. Par conséquent, le pourcentage de membres des minorités visibles qui travaillaient à temps plein, en 1999, était de 83,5 %, comparativement à 84 % pour l'ensemble des employés composant l'effectif visé par la Loi.

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, la représentation des minorités visibles a augmenté dans trois des quatre secteurs industriels, à l'exception des autres secteurs.

Une fois de plus, c'est le secteur des transports qui a affiché la plus importante hausse sur le plan de la représentation des minorités visibles; il était suivi du secteur bancaire. Dans le secteur des transports, la représentation a augmenté de 1,4 % pour atteindre 7,1 %, tandis qu'elle s'est accrue de 0,5 % pour passer à 15,8 % dans le secteur bancaire et de 0,3 % pour atteindre 9,3 % dans les communications. Même si l'accroissement était plus marqué dans le secteur des transports que dans le domaine bancaire, ce dernier possédait encore, en 1999, la plus forte représentation des membres de minorités visibles (15,8 %), tandis que les transports affichaient la plus faible (7,2 %). En 1999, la représentation dans les " autres secteurs " a diminué de 0,5 %, pour passer à 7,4 %.

VARIATIONS RÉGIONALES

En 1999, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, huit habitaient l'une de deux provinces, à savoir l'Ontario ou la Colombie-Britannique. L'Ontario prenait la part du lion, avec 62,4 % de l'ensemble, toutes provinces confondues, ou 37 582 employés; en Colombie-Britannique, ils étaient 11 779. Cependant, cette province présentait le plus haut taux de représentation au Canada. Le nombre d'employés membres des minorités visibles dépassait le millier dans trois autres provinces : l'Alberta (4 284), le Québec (3 859) et le Manitoba (1 497). Dans les 8 autres provinces et territoires, on ne trouvait que 2 % de l'ensemble des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi.

La proportion de membres des minorités visibles dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi s'est améliorée de 0,7 % pour atteindre 14,9 % en Ontario, de 1,6 % pour passer à 15,8 % en Colombie-Britannique, de 0,2 %,pour s'élever à 3,7 % au Québec et de 0,7 % pour atteindre 5,1 % au Manitoba. En fait, elle a augmenté dans toutes les régions sauf en Alberta, où elle a diminué de 0,3 % pour passer à 7,6 %.

En Saskatchewan, la représentation des membres de minorités visibles était plus faible, à 2,9 %, que celle des deux autres provinces des Prairies (l'Alberta et le Manitoba), mais elle s'est tout de même améliorée depuis l'année précédente, où elle était de 2,6 %.

En 1999, il y avait 35 employés membres des minorités visibles dans les trois territoires et leur représentation au sein de l'effectif se situait entre 1,8 % (dans les Territoires du Nord-Ouest) et 5,3 % (au Yukon). La région des Maritimes, pour sa part, en comptait 697, mais la représentation y était relativement faible avec une moyenne de 2,1 % et se situait entre 0,8 % (à Terre-Neuve) et 3,1 % (en Nouvelle-Écosse).

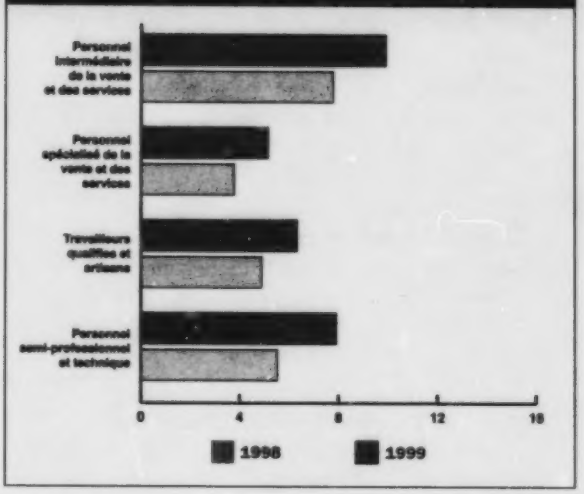
PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, huit travaillaient dans 5 groupes de professions : cadres intermédiaires et autres administrateurs, professionnels, personnel administratif et de bureau principal, personnel de bureau et travailleurs manuels spécialisés. Cette répartition était la même que l'année précédente.

Les membres de minorités visibles étaient relativement mieux représentés dans la catégorie des professionnels que ceux des autres groupes désignés. En 1999, près de 16,6 % d'entre eux étaient des professionnels, comparativement à 11,2 % des femmes, 6,4 % des Autochtones et 10 % des personnes handicapées. Les deux groupes de cadres représentaient 11,1 % de l'effectif visé par la Loi, mais ne comptaient que 8,4 % des membres de minorités visibles, contre 11,8 % des hommes, 10,1 % des femmes, 6,8 % des personnes handicapées et 6,3 % des Autochtones.

En 1999, la répartition des membres des minorités visibles entre les 14 groupes de professions s'est modifiée. Ils étaient moins nombreux chez les professionnels, les surveillants et contremaîtres, les travailleurs manuels spécialisés et le personnel de bureau, mais plus nombreux chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, le personnel administratif et de bureau principal, ainsi que chez le personnel spécialisé et le personnel intermédiaire de la vente et des services.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI 1998 ET 1999



La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi s'est accrue parmi 13 professions et surtout chez les professionnels, les surveillants et contremaîtres, le personnel de la vente et des services et les travailleurs qualifiés et artisans. Ces salariés, qui représentent au total 10,5 % de l'effectif, comptent pour 14,7 % des professionnels, 12,3 % des surveillants et contremaîtres,15,7 % du personnel administratif et de bureau principal, 12,5 % du personnel de bureau et 10,3 % de l'autre personnel de la vente et des services.

Au plan sectoriel, la représentation du groupe a considérablement augmenté au sein de plusieurs groupes de professions du secteur bancaire et surtout chez les travailleurs qualifiés et artisans (19,8 %), les travailleurs manuels spécialisés (2,4 %) et les autres travailleurs manuels (8,9 %). Dans ce secteur les membres de minorités visibles constituaient 19 % des professionnels, 17,5 % du personnel semi-professionnel et technique, 17,1 % des surveillants et contremaîtres et 18 % du personnel administratif et de bureau principal. Ils représentaient plus de 20 % de l'effectif du secteur bancaire dans 4 professions; leur présence était particulièrement accentuée au sein du personnel spécialisé de la vente et des services (22,2 %) et des travailleurs qualifiés et artisans (32,3%). Leur représentation a diminué de manière importante au sein des deux groupes professionnels du domaine de la vente (une baisse de 6,4 % chez le personnel spécialisé de la vente et des services et de 2,5 % au sein de l'autre personnel de la vente et des services).

Dans le secteur des transports, la représentation des membres de minorités visibles a augmenté au sein des 14 professions et plus particulièrement chez les travailleurs qualifiés et artisans, le personnel intermédiaire de la vente et des services et les autres travailleurs manuels. Comparativement à leur représentation de 7,2 % dans ce secteur, les membres de minorités visibles comptaient pour 10,7 % des professionnels et on en retrouvait plus de 11 % au sein du personnel intermédiaire de la vente et des autres professions de ce domaine.

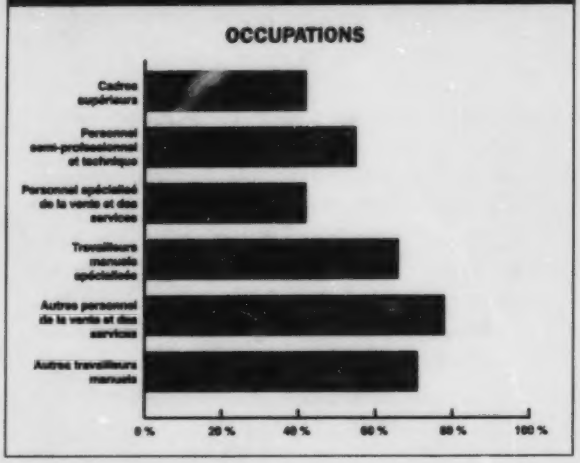
La représentation des membres de minorités visibles a connu une hausse dans 12 professions et plus particulièrement chez le personnel spécialisé de la vente et des services (1,8 %) et chez les autres travailleurs manuels (3,7 %); elle a cependant diminué dans deux professions (chez les cadres supérieurs et les travailleurs manuels spécialisés). Elle dépassait 10 % dans 4 professions.

Même si la représentation des membres de minorités visibles, dans les autres secteurs, n'a connu de baisse que dans deux professions, la diminution fut assez importante pour engendrer une chute de 7,9 à 7,4 % de leur représentation générale dans le secteur. De 1998 à 1999, le nombre de membres de minorités visibles est passé de 856 à 185 chez les travailleurs manuels spécialisés et de 1 612 à 1 426 chez les professionnels; leur nombre total a chuté de 4 810 à 3 698.

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi a atteint 101,9 % de leur présence dans le marché du travail (10,5 % de 10,3 %). Cependant, ils demeurent sous-représentés dans 9 professions et surtout chez les cadres supérieurs et le personnel spécialisé de la vente et des services.

INDICE DE REPRESENTATIVITE DES MEMBRES DES MINORITES VISIBLES AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITE DANS LE MARCHE DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

La proportion de membres de minorités visibles, parmi les nouveaux salariés qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi, a baissé en 1999 par rapport à 1998 (10,6 contre 11,2 %). Elle baissait pour la deuxième année consécutive, depuis le record de 12,1 % observé en 1997, mais était tout de même plus élevée que la présence du groupe dans le marché du travail (10,3 %).

En 1999, près de 8 000 membres de minorités visibles se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi et 54,6 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. C'est en 1989 qu'on a engagé le plus grand nombre de membres des minorités visibles (10 602 personnes). Cependant, ce chiffre ne représentait que 10,1 % de tous les nouveaux salariés et ce fut la seule fois où on a enregistré un nombre dépassant les 10 000.

Le recrutement de membres des minorités visibles s'est affaibli dans les trois principaux secteurs industriels, mais s'est accru dans les autres. Sur dix nouveaux salariés provenant de ce groupe désigné, quatre ont été embauchés par le secteur des communications, près de trois par le secteur bancaire et un peu plus de deux par celui des transports. Les autres secteurs ont embauché un peu plus d'un membre des minorités visibles sur dix.

En 1999, les autres secteurs ont recruté beaucoup de membres des minorités visibles, soit 9,1 % de tous leurs nouveaux salariés, comparativement à 6,4 % l'année précédente. Le recrutement de membres des minorités visibles a diminué de 0,3 % pour passer à 14,3 % dans le secteur bancaire, de 1,4 % pour atteindre 11,2 % dans les communications et de 0,6 % pour passer à 7,8 % dans les transports.

Malgré le déclin observé dans les communications, on y a tout de même embauché 3 277 membres des minorités visibles en 1999, ce qui représente 11,2 % de tous les nouveaux salariés du secteur.

En ce qui concerne le type d'emploi, sur dix membres des minorités visibles embauchés dans les autres secteurs, huit ont obtenu un emploi à temps plein, contre sept dans le secteur bancaire, six dans les transports et quatre dans les communications.

Les trois quarts des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi ont joint l'un de trois groupes professionnels seulement à savoir, les professionnels (15,5 %), le personnel de bureau (37,1 %) et les travailleurs manuels spécialisés (21,8 %). Les autres se sont répartis inégalement entre les autres professions. Plus de 4 % se sont intégrés aux cadres intermédiaires et autres administrateurs, mais seulement 0,1 % aux cadres supérieurs.

Le pourcentage des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi s'est accru dans 7 professions, mais les augmentations ont été faibles, se situant entre 0,2 et 0,9 %. Les diminutions observées au sein de 6 professions ont eu un effet plus considérable sur la proportion des nouveaux salariés appartenant à ce groupe. Elles ont été plus importantes au sein du personnel intermédiaire de la vente et des services (4,0 %) et du personnel administratif et de bureau principal (2,8 %). Le nombre des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi a diminué de 1 068. De 1998 à 1999, il est

passé de 795 à 389 chez le personnel intermédiaire de la vente et des services, de 3 265 à 2 960 au sein du personnel de bureau et de 225 à 159 au sein de l'autre personnel de la vente et des services. Les membres de minorités visibles qui, dans l'ensemble, comptaient pour 10,7 % de tous les nouveaux salariés en 1999, en représentaient 14,7 % chez les professionnels, 13,1 % chez le personnel de bureau et plus de 11 % chez les surveillants et contremaîtres et le personnel administratif et de bureau principal.

Le nombre de nouveaux salariés appartenant aux minorités visibles était supérieur à celui de ceux qui ont perdu leur emploi dans 8 professions et plus particulièrement chez le personnel de bureau (393), les travailleurs manuels spécialisés (381), le personnel intermédiaire de la vente et des services (180) et les professionnels (107). Ce fut le contraire dans 6 professions et surtout chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il y a eu 223 départs de plus que d'arrivées. Cependant, le résultat net était positif, avec un écart de 818 en faveur des nouveaux salariés.

CESSATIONS D'EMPLOI

En 1999, plus de 7 100 salariés membres des minorités visibles ont cessé d'exercer leurs fonctions, soit 1 100 de moins qu'en 1998. Sur dix cessations de fonctions, sept avaient trait à des emplois à temps plein. Au sein de l'effectif visé par la Loi, les employeurs ont mis fin à plus d'emplois occupés par des membres de minorités visibles en 1999 qu'en 1998, mais la proportion représenté par ceux-ci, à 9,9 % de l'ensemble, était de 1 % inférieure à celle de l'année précédente, en même temps qu'à leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi (10,5 %).

En ce qui concerne les secteurs, celui des communications comptait pour 40 % de toutes les cessations d'emploi chez les membres de minorités visibles; suivaient le secteur bancaire avec 36,6 %, les transports avec 18,8 % et les autres secteurs avec 4,6 %. Chez les membres de minorités visibles, en 1999, les cessations de fonctions ont été moins nombreuses dans tous les secteurs sauf celui des transports, ce qui représente une amélioration appréciable. Le pourcentage des cessations d'emploi a augmenté de 0,5 % pour atteindre 6,4 % dans les transports, mais a diminué de 2,9 % pour passer à 13,8 % dans le secteur bancaire, de 1 % pour atteindre 10,7 % dans les communications et de 0,5 % pour passer à 6,8 % dans les autres secteurs.

En 1999, au sein de l'effectif visé par la Loi, les départs de membres des minorités visibles ont été inférieurs aux arrivées. Le résultat net s'est traduit par un accroissement de l'emploi pour ce groupe et s'inscrit dans la tendance établie depuis 1995. Entre-temps, les arrivées ont chaque année dépassé les départs, pour un solde cumulatif positif de 3 397 salariés.

En ce qui concerne le type d'emploi, le nombre de nouveaux salariés n'a dépassé celui des départs que dans les emplois à temps partiel (avec une différence de 1 869). Dans les emplois à temps plein, la différence était à l'avantage des départs (335). Dans l'ensemble, les résultats montrent que la représentation de ce groupe s'est encore accrue en 1999 (se reporter à la première section du présent chapitre).

PROMOTIONS

Le pourcentage des promotions qui sont allées à des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi est demeuré à 14,1 % en 1999, comme en 1998. Cependant, il est beaucoup plus élevé que la représentation de ce groupe dans l'ensemble de l'effectif (10,5 %). C'est également le plus haut taux constaté depuis 1987, c'est-à-dire depuis que la Loi exige la production de rapports. Cette augmentation a suivi une tendance qui a commencé à 8,4 %, en 1993.

En 1999, 51 875 employés faisant partie de l'effectif visé par la Loi ont été promus, comparativement à 62 200 l'année précédente. De ce nombre, 7 318 appartenaient aux minorités visibles, contre 8 775 en 1998. Sur dix de ces promotions, plus de neuf ont été octroyées à des titulaires d'emplois à temps plein, comme l'année précédente.

Près de 90 % des promotions obtenues par les membres des minorités visibles ont été accordées au sein du secteur bancaire et des communications. Les dix pour cent restants se répartissent également entre les transports et les autres secteurs. Le pourcentage des promotions obtenues par ce groupe s'est accru de 0,4 % pour atteindre 18,3 % dans le secteur bancaire; ce taux le plus élevé depuis 1987, était de 2,5 % supérieur à la représentation des membres des minorités visibles dans le secteur. Le pourcentage s'est également accru dans les communications, augmentant de 0,8 % pour passer à 11,5 %, le plus élevé jamais enregistré et de 2,2 % supérieur à la représentation. Par contre, le pourcentage des promotions a diminué de 0,2 % pour tomber à 6,1 % dans les transports et de 3,3 % pour passer à 7,7 % dans les autres secteurs.

Le pourcentage des promotions qui revient aux membres de minorités visibles, au sein de l'effectif visé par la Loi, a diminué dans 7 professions et augmenté dans 5. Il est bon de noter la hausse observée chez les contremaîtres, (3,8 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (2,3 %), l'autre personnel de la vente et des services (1,7 %) et les cadres intermédiaires et autres administrateurs (1,1 %). Les réductions ont été observées principalement chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (8,7 %) et les travailleurs manuels spécialisés (8,6 %).

Les membres des minorités visibles ont obtenu 18,1 % de l'ensemble des promotions chez les professionnels, 18,3 % chez le personnel administratif et de bureau principal et 15,7 % chez les surveillants. Ces pourcentages sont considérablement plus élevés que la représentation du groupe au sein de ces professions, qui s'établit à 14,7 % chez les professionnels, 15,7 % chez le personnel administratif et de bureau et 12,3 % chez les surveillants.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITES VISIBLES TRAVAILLANT A PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES SELON LE SEXE. 1998 ET 1999

	1998	1999
Hommes dans une minorité visible	92,6 %	92,4 %
Femmes dans une minorité visible	95,9 %	96,4 %

En 1999, le salaire moyen des hommes faisant partie de minorités visibles et travaillant à temps plein était de 50 033 $, soit 92,4 % du salaire de l'ensemble des hommes occupant le même genre d'emploi au sein de l'effectif. Chez les travailleurs à temps plein, le salaire moyen des femmes faisant partie de minorités visibles était de 40 518 et représentait 96,4 % de celui de l'ensemble des femmes occupant le même genre d'emploi. En 1999, l'écart salarial entre les membres de minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les femmes, mais légèrement accentué du côté des hommes.

En 1999, le plus important écart salarial entre l'ensemble des hommes et les membres masculins des minorités visibles se retrouvait dans le secteur bancaire, où ces derniers gagnaient en moyenne 82,1 % du salaire moyen global. L'écart s'est accru dans les transports (14,2 %) et est demeuré le même dans les communications (8 %). Par contre, les hommes des minorités visibles gagnaient 7,1 % de plus que l'ensemble des hommes dans les autres secteurs, comparativement à 1,4 % de plus en 1998.

L'écart salarial entre les femmes des minorités visibles et l'ensemble des femmes était le plus mince dans le secteur bancaire (2,3 %); suivaient les autres secteurs (4,2 %), les communications (5,2 %) et les transports (6,3 %). Comparativement à l'année précédente, l'écart s'est amenuisé dans tous les secteurs, mais de façon plus marquée dans les autres secteurs.

POURCENTAGE DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 1998 ET 1999

	1998	1999	Variation (Points de %)
Hommes dans une minorité visible	36,0 %	36,2 %	0,2
L'ensemble des hommes	41,6 %	42,8 %	1,2

En 1999, 13,6 % des hommes de minorités visibles gagnaient moins de 30 000 $, contre 9,0 % de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la Loi. La situation était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle salariale, car 36,2 % des hommes de minorités visibles gagnaient 50 000 $ ou plus, contre 42,8 % de l'ensemble des hommes. Dans chaque tranche de rémunération, les femmes de minorités visibles n'étaient pas loin derrière l'ensemble des femmes. Par exemple, 25,4 % d'entre elles gagnaient 30 000 $ ou moins, comparativement à 22,6 % de l'ensemble des femmes pour un écart de 2,8 %. Il était encore plus mince dans la tranche des 50 000 $ ou plus : 16,9 % des femmes des minorités visibles se trouvaient dans ce groupe, contre 19,2 % de l'ensemble des femmes, pour un écart de 2,3 %. Ces résultats confirment encore que les femmes membres de minorités visibles se butent à deux obstacles : elles demeurent derrière l'ensemble des femmes dans toute l'échelle salariale et l'ensemble des femmes reste derrière l'ensemble des hommes.

Annexe A:
Glossaire et notes techniques

Calcul du salaire moyen
Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 $ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 $ et plus à 100 000 $ et plus.

Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi
Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

Cessations de fonctions
Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.

Concentration
Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

Écarts salariaux
Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

Effectif ou effectif visé par la Loi
Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

Occasions d'emploi
Nombre de recrutements et de promotions auxquels les employeurs ont eu recours pour améliorer la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi au cours d'une année donnée.

Population active canadienne
Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1er janvier 1995 et mai 1996 (moment

du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le 1er janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

Région métropolitaine de recensement (RMR)

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

Représentation

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

Secteur

La plupart des employeurs visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

Variation de la représentation

D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.

Annexe B:
Méthodologie de notation des employeurs

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- *évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;*
- *fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.*

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions.
- Une échelle de notation alphabétique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

NOTATION ET INDICATEURS

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs d'un employeur.

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumises annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.

[4] Bien que le fait d'égaler ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont déficientes du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.

Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :

- L'effectif d'un employeur refléterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
- Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations de fonctions.

INDICATEUR 1 - REPRÉSENTATION

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés.

Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

Exemple :

Les Lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 1

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.
- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.

Exemple

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentativité est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

INDICATEUR 2 - CONCENTRATION

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'estàdire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

Exemple

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariés se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

BARÈME POUR L'INDICATEUR 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la

Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPEME (voir le tableau cidessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPEME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPEME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPEME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

Cadres supérieurs	*6*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	*5*
Professionnels	*4*
Personnel semi-professionnel et technique	*3*
Surveillants	*3*
Contremaîtres	*3*
Personnel administratif et de bureau principal	*3*
Personnel spécialisé de la vente et des services	*3*
Travailleurs qualifiés et artisans	*3*
Personnel de bureau	*3*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*2*
Travailleurs manuels spécialisés	*2*
Autre personnel de la vente et des services	*2*
Autres travailleurs manuels	*1*

L'indice d'un groupe désigné équitablement réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'effectif de l'employeur.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.
- Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
- Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

INDICATEUR 3 - ÉCART SALARIAL

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 $, de 30 000 $ à 49 999 $, et 50 000 $ ou plus.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 3

Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :

- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 $ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 $ à 49 999 $.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 $.

Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple T, on procède comme suit :

- *Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications (colonne 4) sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.*
- *Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.*
- *On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.*

$50,000 et plus	3	29 %	0,87	30 %	0,9
de 30 000 $ à 49 999 $	2	55 %	1,10	60 %	1,2
Moins de 30 000 $	1	16 %	0,16	10 %	0,1
Total		100 %	2,13	100 %	2,20

Le résultat total de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le résultat total de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8 % pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Comme la valeur obtenue (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
- Toute valeur inférieure à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

INDICATEUR 4 - RECRUTEMENTS

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariés au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

110 / 250 * 100 = 44 %.

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

44 % / 46 % = 96 %.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entreprise aurait obtenu 0 point.

INDICATEUR 5 - PROMOTIONS

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'estàdire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on rajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en

attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page B2). Les parts de représentation du groupe désigné sont corrigées de la même façon.

On compare ensuite les parts corrigées des promotions aux parts corrigées de la représentation.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimitée, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1999, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimitée, nous pourrions comparer ainsi la part corrigée des promotions du groupe X à la représentation corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

*Ratio entre les promotions et la représentation : (12 % / 10 %)*100 = 120 %*

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

INDICATEUR 6 - CESSATIONS DE FONCTIONS

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations de fonctions. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations de fonctions par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 6

La société International Traders comptait 1 000 salariés le 31 décembre 1999, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations de fonctions sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations de fonctions visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

25 / 200 = 12,5 %

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

90 / 1 000 = 9 %.

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

12,5 % / 9 % = 1,39
(soit environ 140 %).

Dans ce cas, les cessations de fonctions visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations de fonctions visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

RÉSULTAT DE LA NOTATION

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non reçu). Si un employeur compte moins de 10 salariés à plein temps, la note pour un groupe désigné est suivie d'un astérisque (p. ex. B*).

SITUATIONS SPÉCIALES

PROBLÈME DE L'ABSENCE DE REPRÉSENTATION

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

PROBLÈME DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

Problème des faibles nombres Si des nombres très faibles (moins de cinq salariés) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

B2 • SOMMAIRE DES RESULTATS ET DE LA NOTATION			
NOMBRES SIGNIFICATIFS		**PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES**	
NOTE	**INDICATEURS 1 À 6**	**INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS**	**INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6**
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 INTERPRETATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DESIGNE		
NOTE	**INDICE**	**INTERPRÉTATION**
A	80 - 100	Très bon résultat pour l'ensemble des indicateurs
B	70 - 79	« Bon résultat »
C	60-69	Résultat de «'modéré à inférieur » à la moyenne
D	<60	Résultat « médiocre »
Z	0 –	L'effectif ne compte aucun membre du groupe désigné Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite.
R	–	Rapport non reçu.

B3- EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DESIGNE		
INDICATEUR	**POINTS OBTENUS**	**MAXIMUM DE POINTS**
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	**11**	**16**
Notation	11 sur 16	B

B4 - NOTATION DES EMPLOYEURS NOM DE L'EMPLOYEUR					
NOM DE SALARIÉS	**NOMBRE DE SALARIÉS**	**FEMMES**	**AUTOCHTONES**	**PERSONNES HANDICAPÉES**	**MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES**
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

Annexe C:
Regroupement des rapports des employeurs

Selon l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 1999 [1].

Il s'agit de la douzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 1999 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 1998 et 1999 ont été préparés.

Les données se rapportant à l'année 1998 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard pour pouvoir être regroupés avec les autres données présentées l'année dernière.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des grcupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 1999 [2].

---

[1] Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 1999.

[2] Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 2 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.

LISTE DE TABLEAU

1: *Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1999* 83

2: *Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1998 et 1999* 84

3: *Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1999* 85

4: *Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1998 et 1999* 86

5: *Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999* 87

6: *Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999* 87

7: *Membres des groupes désignés promus en 1999 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 1999 et 1999* 88

8: *Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 1999 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999* 88

9: *Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1998 et 1999* 89

10: *Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 1999* 91

11: *Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 1999* 91

TABLEAU 1

Membres des groupes désignés selon ***le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur****, 1999*

Secteur et sous-secteur	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Banque centrale	**1 749**	755	994	**23**	10	13	**25**	17	8	**119**	64	55
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	**172 780**	48 045	124 735	**2 188**	434	1 754	**3 741**	1 246	2 495	**27 450**	8 821	18 629
Secteur bancaire	***174 529***	*48 800*	*125 729*	***2 211***	*444*	*1 767*	***3 766***	*1 263*	*2 503*	***27 569***	*8 885*	*18 684*
Industries du transport aérien	**52 083**	31 139	20 944	**802**	444	358	**1 026**	666	360	**5 253**	2 905	2 348
Industries des services relatifs au transport aérien	**13 740**	10 364	3 376	**159**	122	37	**204**	160	44	**1 235**	850	385
Industries du transport et des services ferroviaires	**36 906**	33 126	3 780	**750**	688	62	**1 438**	1 352	86	**2 213**	1 932	281
Industries du transport par eau	**6 050**	5 374	676	**140**	104	36	**85**	79	6	**190**	155	35
Industries des services relatifs au transport par eau	**6 391**	5 722	669	**133**	129	4	**228**	220	8	**407**	326	81
Industries du camionnage	**29 111**	24 605	4 506	**555**	478	77	**592**	513	79	**1 092**	865	227
Industries du transport en commun	**12 843**	7 466	5 377	**270**	163	107	**404**	301	103	**809**	556	253
Autres industries du transport	**855**	643	212	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres industries des services relatifs aux transports	**647**	249	398	**16**	8	8	**36**	18	18	**96**	50	46
Industrie du transport par pipelines	**3 572**	2 648	924	**65**	49	16	**113**	94	19	**245**	157	88
Secteur des transports	***162 198***	*121 336*	*40 862*	***2 890***	*2 185*	*705*	***4 126***	*3 403*	*723*	***11 540***	*7 796*	*3 744*
Industries de la diffusion des télécommunications	**32 798**	19 514	13 284	**352**	182	170	**593**	434	159	**1 695**	915	780
Industrie de la transmission des télécommunications	**80 302**	42 189	38 113	**788**	376	412	**1 603**	931	672	**7 132**	3 550	3 582
Autres industries des télécommunications	**757**	449	308	**2**	2	0	**5**	4	1	**32**	18	14
Industries des services postaux et services de messagers	**84 103**	53 745	30 358	**1 123**	600	523	**2 449**	1 662	787	**9 628**	6 258	3 370
Secteur des communications	***197 960***	*115 897*	*82 063*	***2 265***	*1 160*	*1 105*	***4 650***	*3 031*	*1 619*	***18 487***	*10 741*	*7 746*
Mines de métaux	**3 196**	2 826	371	**505**	442	63	**143**	130	13	**113**	107	6
Industries de la viande et de la volaille	**860**	566	294	**12**	9	3	**37**	24	13	**12**	9	3
Industrie de la transformation du poisson	**310**	164	146	**64**	37	27	**2**	2	0	**7**	3	4
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	**2 527**	1 920	607	**38**	31	7	**42**	35	7	**255**	137	118
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	**606**	425	181	**19**	11	8	**18**	15	3	**50**	33	17
Industrie de la construction et de la réparation de navires	**248**	226	22	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	**1 093**	829	264	**7**	6	1	**32**	26	6	**54**	44	10
Gestion de travaux de construction	**222**	151	71	**4**	2	2	**3**	3	0	**9**	4	5
Industrie des silos à grain	**9 284**	7 180	2 104	**177**	125	52	**231**	182	49	**273**	190	83
Industrie de l'énergie électrique	**14 898**	12 078	2 820	**110**	93	17	**503**	468	35	**1 445**	1 203	242
Produits agricoles, commerce de gros	**477**	216	261	**16**	7	9	**4**	1	3	**29**	12	17
Sociétés de financement des entreprises	**2 714**	1 336	1 378	**31**	18	13	**43**	23	20	**154**	81	73
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	**3 460**	2 675	785	**59**	43	16	**136**	113	23	**419**	352	67
Autres services aux entreprises	**5 882**	4 499	1 383	**101**	73	28	**101**	82	19	**630**	398	232
Affaires étrangères et aide internationale	**295**	104	191	**1**	0	1	**3**	1	2	**34**	12	22
Gestion des ressources humaines	**867**	362	505	**13**	6	7	**8**	4	4	**31**	13	18
Gestion des services économiques	**1 669**	699	970	**26**	9	17	**44**	20	24	**120**	41	79
Musées et archives	**1 077**	483	594	**18**	10	8	**28**	12	16	**38**	22	16
Projection de films cinématographiques	**243**	134	109	**3**	1	2	**2**	0	2	**4**	3	1
Associations commerciales	**167**	55	112	**0**	0	0	**2**	1	1	**25**	7	18
Autres employés assujettis à la Loi	***50 095***	*36 928*	*13 168*	***1 204***	*923*	*281*	***1 383***	*1 143*	*240*	***3 702***	*2 671*	*1 031*
Total - Tous les secteurs	***584 782***	*322 961*	*261 822*	***8 570***	*4 712*	*3 858*	***13 925***	*8 840*	*5 085*	***61 298***	*30 093*	*31 205*

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés selon ***le secteur industriel et le sous-secteur*** *en 1987, 1998 et 1999*

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)
Tous les secteurs	40,9	44,2	44,8	0,7	1,3	1,5	1,6	2,3	2,4	5,0	9,9	10,5
Banques	76,1	72,5	72,0	0,6	1,3	1,3	1,8	2,3	2,2	9,5	15,3	15,8
Transport aérien	36,5	40,6	40,2	0,4	1,1	1,5	0,8	1,2	2,0	3,5	7,7	10,1
Services au transport aérien	27,2	24,4	24,6	0,3	0,6	1,2	0,4	1,5	1,5	3,5	8,9	9,0
Transport et services ferroviaires	8,1	9,8	10,2	0,8	1,1	2,0	1,6	2,0	3,9	2,7	4,0	6,0
Transport par eau	11,9	9,6	11,2	1,4	2,2	2,3	1,5	1,1	1,4	3,4	3,4	3,*
Services du transport par eau	6,9	10,2	10,5	0,8	1,6	2,1	1,6	3,0	3,6	1,3	4,1	6,4
Camionnage	13,6	15,4	15,5	0,7	1,6	1,9	1,3	1,9	2,0	1,5	3,3	3,8
Transport en commun	17,0	23,6	41,9	1,1	2,8	2,1	3,1	4,4	3,1	2,1	6,6	6,3
Transport par pipeline	18,3	24,0	25,9	1,2	1,7	1,8	4,2	3,5	3,2	5,4	6,9	6,9
Transports	16,9	23,4	25,2	0,7	1,3	1,8	1,4	1,8	2,5	2,6	5,7	7,1
Diffusion des télécommunications	34,8	40,0	40,5	0,4	1,0	1,1	1,3	2,1	1,8	2,9	4,8	5,2
Transmission des télécommunications	46,7	48,3	47,5	0,5	1,0	1,0	1,1	1,9	2,0	4,6	8,2	8,9
Services postaux et de messagers	35,0	35,8	36,1	0,8	1,3	1,3	1,7	3,1	2,9	4,1	11,3	11,4
Communications	39,6	41,7	41,5	0,6	1,1	1,1	1,4	2,4	2,3	4,0	9,0	9,3
Mines de métaux	7,0	12,1	11,6	2,7	14,8	15,8	1,2	3,3	4,5	1,0	2,5	3,5
Silos à grain	15,1	22,9	22,7	0,5	1,7	1,9	1,4	2,1	2,5	1,1	2,3	2,9
Industrie de l'énergie électrique	—	19,0	18,9	—	0,8	0,7	—	3,4	3,4	—	9,1	9,7
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	21,8	22,7	0,3	1,6	1,7	2,8	4,1	3,9	5,6	11,2	12,1
Autres services aux entreprises	19,1	22,3	23,5	0,2	1,6	1,7	0,4	1,6	1,7	6,1	10,7	10,7
Autres secteurs	21,2	25,0	26,3	0,9	2,0	2,4	2,3	2,9	2,8	2,6	7,9	7,4

TABLEAU 3

Membres des groupes désignés selon ***le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province****, 1999*

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Calgary	**26 441**	14 068	12 373	**457**	219	238	**976**	638	338	**2 399**	1 203	1 196
Edmonton	**16 495**	9 342	7 153	**301**	136	165	**547**	343	204	**1 395**	713	682
Halifax	**8 598**	4 237	4 361	**51**	28	23	**186**	93	93	**321**	135	186
Montréal	**78 404**	42 015	36 389	**436**	194	242	**993**	608	385	**3 423**	1 681	1 742
Regina	**4 094**	2 007	2 087	**89**	42	47	**186**	90	96	**153**	79	74
Toronto	**148 699**	78 892	69 807	**1 299**	612	687	**2 924**	1 799	1 125	**32 509**	15 406	17 103
Vancouver	**50 117**	26 866	23 251	**627**	313	314	**1 292**	749	543	**10 476**	4 735	5 741
Winnipeg	**22 344**	13 798	8 546	**805**	460	345	**737**	527	210	**1 320**	772	548
Régions métropolitaines de recensement	***355 192***	*191 225*	*163 967*	***4 065***	*2 004*	*2 061*	***7 841***	*4 847*	*2 994*	***51 996***	*24 724*	*27 272*
Ontario	**252 590**	137 263	115 327	**2 806**	1 495	1 311	**5 963**	3 803	2 160	**37 582**	18 403	19 179
Québec	**103 519**	55 669	47 850	**723**	342	381	**1 350**	844	506	**3 859**	1 915	1 944
Nouvelle-Écosse	**13 624**	6 843	6 781	**118**	79	39	**388**	241	147	**425**	190	235
Nouveau-Brunswick	**13 170**	6 620	6 550	**105**	50	55	**303**	168	135	**215**	110	105
Manitoba	**29 607**	18 683	10 924	**1 142**	664	478	**993**	732	261	**1 497**	913	584
Colombie-Britannique	**74 425**	41 110	33 315	**1 116**	573	548	**2 012**	1 183	829	**11 779**	5 510	6 269
Île-du-Prince-Édouard	**738**	355	383	**4**	1	3	**12**	5	7	**8**	2	6
Saskatchewan	**15 792**	9 618	6 174	**763**	555	208	**557**	355	202	**459**	256	203
Alberta	**56 474**	31 006	25 468	**1 047**	503	544	**1 928**	1 224	704	**4 284**	2 148	2 136
Terre-Neuve	**5 915**	3 070	2 845	**141**	81	60	**91**	47	44	**49**	24	25
Yukon	**321**	132	189	**23**	5	18	**12**	8	4	**17**	11	6
Territoires du Nord-Ouest	**652**	477	175	**115**	72	43	**8**	6	2	**12**	5	7
Nunavut	**142**	108	34	**25**	13	12	**3**	3	0	**6**	4	2
Canada*	**584 782**	322 961	261 822	**8 570**	4 712	3 858	**13 925**	8 840	5 085	**61 298**	30 093	31 205

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

TABLEAU 4

Représentation des groupes désignés selon ***la région métropolitaine de recensement et la province*** *en 1987, 1998 et 1999*

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**	**1987 (%)**	**1998 (%)**	**1999 (%)**
Calgary	47,6	47,6	46,8	0,5	1,4	1,7	1,9	2,9	3,7	5,6	8,3	9,1
Edmonton	44,5	43,8	43,4	0,7	1,7	1,8	2,0	3,4	3,3	4,4	8,4	8,5
Halifax	41,2	50,3	50,7	0,5	0,5	0,6	1,6	2,0	2,2	1,9	3,5	3,7
Montréal	39,0	46,7	46,4	0,3	0,5	0,6	1,1	1,3	1,3	3,0	4,1	4,4
Regina	42,9	52,0	51,0	0,4	2,0	2,2	2,4	4,2	4,5	1,6	3,7	3,7
Toronto	47,1	46,4	46,9	0,6	0,8	0,9	1,5	2,0	2,0	12,0	21,3	21,9
Vancouver	40,4	43,5	46,4	0,5	1,1	1,3	1,5	2,0	2,6	7,9	18,3	20,9
Winnipeg	32,7	38,8	38,2	0,8	3,2	3,6	1,8	2,7	3,3	2,9	5,3	5,9
Ontario	44,2	44,9	45,7	0,7	1,0	1,1	1,6	2,3	2,4	7,3	14,2	14,9
Québec	39,8	46,2	46,2	0,4	0,7	0,7	1,1	1,4	1,3	2,6	3,5	3,7
Nouvelle-Écosse	34,4	45,8	49,8	0,4	0,6	0,9	3,5	3,1	2,8	1,3	2,6	3,1
Nouveau-Brunswick	32,2	50,0	49,7	0,4	0,7	0,8	1,8	2,0	2,3	1,1	1,6	1,6
Manitoba	30,5	36,1	36,9	1,0	3,3	3,9	1,7	2,9	3,4	2,6	4,4	5,1
Colombie-Britannique	41,5	44,6	44,8	0,7	1,3	1,5	1,7	2,2	2,7	6,2	14,2	15,8
Île-du-Prince-Édouard	38,0	52,4	51,9	0,2	0,6	0,5	1,2	2,2	1,6	1,0	0,9	1,1
Saskatchewan	35,1	39,3	39,1	1,4	4,5	4,8	1,8	3,0	3,5	1,2	2,6	2,9
Alberta	45,3	44,0	45,1	0,7	1,7	1,9	1,9	2,9	3,4	4,0	7,9	7,6
Terre-Neuve	38,4	48,6	48,1	0,6	1,3	2,4	1,0	1,6	1,5	0,7	0,7	0,8
Yukon	31,4	61,1	58,9	3,8	6,3	7,2	0,8	4,2	3,7	1,4	4,7	5,3
Territoires du Nord-Ouest	21,9	30,9	26,8	9,6	19,8	17,6	1,4	1,6	1,2	2,5	2,5	1,8
Nunavut	—	—	23,9	—	—	17,6	—	—	2,1	—	—	4,2
Canada	40,9	44,2	44,8	0,7	1,3	1,5	1,6	2,3	2,4	5,0	9,9	10,5

TABLEAU 5

*Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la **catégorie professionnelle** en 1998 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**
Cadres supérieurs	4 361	756	17,3	16,0	23	0,5	0,4	79	1,8	1,6	135	3,1	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	60 326	25 698	42,6	40,8	513	0,9	0,8	1 257	2,1	2,1	4 995	8,3	7,8
Professionnels	69 434	29 348	42,3	42,0	544	0,8	0,8	1 394	2,0	2,0	10 166	14,6	14,1
Personnel semi-professionnel et technique	34 278	5 154	15,0	14,3	459	1,3	1,1	677	2,0	1,9	1 711	5,0	4,8
Surveillants	20 804	12 869	61,9	65,4	300	1,4	1,4	459	2,2	2,2	2 556	12,3	11,7
Contremaîtres	9 342	355	3,8	3,1	199	2,1	1,5	271	2,9	2,7	404	4,3	3,7
Personnel administratif et de bureau principal	37 549	31 125	82,9	83,0	534	1,4	1,4	746	2,0	2,0	5 905	15,7	15,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	7 584	3 062	40,4	37,6	103	1,4	1,0	132	1,7	1,4	390	5,1	3,8
Travailleurs qualifiés et artisans	56 362	1 480	2,6	2,4	1 047	1,9	1,4	1 820	3,2	2,4	3 554	6,3	4,9
Personnel de bureau	180 905	122 897	67,9	68,5	2 708	1,5	1,5	4 742	2,6	2,7	22 617	12,5	12,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29 507	19 431	65,9	66,2	420	1,4	1,1	554	1,9	1,2	2 919	9,9	7,8
Travailleurs manuels spécialisés	60 808	7 196	11,8	6,7	1 287	2,1	1,9	1 370	2,3	2,1	4 745	7,8	7,9
Autre personnel de la vente et des services	8 107	1 715	21,2	20,5	175	2,2	2,1	206	2,5	2,5	773	9,5	9,9
Autres travailleurs manuels	5 415	736	13,6	16,3	258	4,8	3,2	218	4,0	3,2	426	7,9	5,5
Nombre total de salariés	584 782	261 822	44,8	44,2	8 570	1,5	1,3	13 925	2,4	2,3	61 298	10,5	9,9

TABLEAU 6

*Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les **recrutements selon la catégorie professionnelle** en 1998 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**
Cadres supérieurs	333	69	20,7	20,1	0	0,0	0,3	2	0,6	0,3	10	3,0	2,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4 413	1 649	37,4	37,7	32	0,7	0,8	45	1,0	0,9	331	7,5	7,6
Professionnels	8 451	2 974	35,2	37,5	52	0,6	0,8	80	0,9	1,0	1 240	14,7	13,8
Personnel semi-professionnel et technique	4 034	987	24,5	22,5	67	1,7	1,2	26	0,6	0,6	216	5,4	4,6
Surveillants	1 283	673	52,5	53,3	13	1,0	2,0	11	0,9	1,0	142	11,1	10,6
Contremaîtres	410	43	10,5	6,4	5	1,2	1,2	2	0,5	2,0	18	4,4	4,0
APersonnel administratif et de bureau principal	3 716	2 617	70,4	67,5	47	1,3	1,4	37	1,0	0,9	435	11,7	14,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 506	443	29,4	31,4	12	0,8	0,6	6	0,4	0,4	71	4,7	6,1
Travailleurs qualifiés et artisans	3 282	135	4,1	3,2	72	2,2	2,0	28	0,9	0,8	203	6,2	7,9
Personnel de bureau	22 666	15 030	66,3	67,2	274	1,2	1,3	220	1,0	1,1	2 960	13,1	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 005	2 608	65,1	69,9	93	2,3	1,8	38	0,9	0,7	389	9,7	13,7
Travailleurs manuels spécialisés	18 031	2 069	11,5	8,2	330	1,8	1,7	168	0,9	0,8	1 738	9,6	10,2
Autre personnel de la vente et des services	1 596	424	26,6	29,2	38	2,4	2,0	18	1,1	0,7	160	10,0	10,2
Autres travailleurs manuels	1 340	194	14,5	18,3	88	6,6	2,1	13	1,0	0,8	68	5,1	4,4
Nombre total de salariés	75 066	29 915	39,9	41,3	1 123	1,5	1,4	694	0,9	0,9	7 981	10,6	11,2

TABLEAU 7

Membres des groupes désignés promus en 1999 et leur représentation dans les ***promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle*** *en 1999 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**
Cadres supérieurs	522	141	27,0	19,9	2	0,4	0,7	10	1,9	1,6	15	2,9	3,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 703	4 628	47,7	46,5	96	1,0	0,8	172	1,8	1,7	1 012	10,4	9,3
Professionnels	10 654	5 362	50,3	48,2	89	0,8	0,8	192	1,8	1,6	1 928	18,1	18,2
Personnel semi-professionnel et technique	1 760	286	16,3	17,0	26	1,5	2,0	21	1,2	1,8	99	5,6	6,5
Surveillants	3 695	2 415	65,4	71,5	53	1,4	1,3	80	2,2	1,6	580	15,7	15,7
Contremaîtres	817	41	5,0	3,9	11	1,3	1,6	15	1,8	2,7	56	6,9	3,1
Personnel administratif et de bureau principal	6 795	5 385	79,2	81,6	128	1,9	1,6	99	1,5	1,8	1 246	18,3	17,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	794	367	46,2	40,0	14	1,8	0,7	11	1,4	0,9	59	7,4	5,1
Travailleurs qualifiés et artisans	2 228	94	4,2	4,6	57	2,6	4,3	54	2,4	2,2	128	5,7	6,5
Personnel de bureau	12 285	8 513	69,3	72,2	211	1,7	1,8	278	2,3	2,0	1 983	16,1	16,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	946	520	55,0	58,5	12	1,3	1,6	16	1,7	1,3	64	6,8	15,5
Travailleurs manuels spécialisés	1 232	126	10,2	11,6	32	2,6	3,0	17	1,4	1,8	112	9,1	17,7
Autre personnel de la vente et des services	296	62	20,9	17,5	1	0,3	1,8	7	2,4	1,8	25	8,4	6,8
Autres travailleurs manuels	148	20	13,5	13,8	5	3,4	9,4	6	4,1	1,3	11	7,4	7,5
Nombre total de salariés	51 875	27 960	53,9	54,9	737	1,4	1,5	978	1,9	1,8	7 318	14,1	14,1

TABLEAU 8

Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 1999 et leur représentation dans les ***cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle*** *en 1998 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**
Cadres supérieurs	590	94	15,9	12,2	3	0,5	0,0	13	2,2	2,0	16	2,7	2,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 868	2 602	37,9	37,2	49	0,7	0,7	152	2,2	2,2	554	8,1	6,6
Professionnels	8 514	3 422	40,2	38,0	65	0,8	0,8	148	1,7	1,5	1 133	13,3	13,5
Personnel semi-professionnel et technique	3 066	621	20,3	19,7	43	1,4	1,4	73	2,4	2,5	159	5,2	7,1
Surveillants	1 724	1 007	58,4	58,9	33	1,9	1,6	39	2,3	3,2	172	10,0	11,8
Contremaîtres	604	39	6,5	4,2	13	2,2	2,0	14	2,3	2,1	32	5,3	4,9
Personnel administratif et de bureau principal	3 832	2 848	74,3	72,7	54	1,4	1,9	90	2,3	2,3	519	13,5	15,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 333	423	31,7	23,9	9	0,7	0,9	15	1,1	1,2	55	4,1	4,6
Travailleurs qualifiés et artisans	3 623	106	2,9	3,8	94	2,6	2,7	97	2,7	2,1	219	6,0	5,3
Personnel de bureau	21 599	15 105	69,9	71,3	358	1,7	1,5	526	2,4	2,8	2 567	11,9	13,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2 996	1 854	61,9	65,3	50	1,7	1,6	36	1,2	0,7	209	7,0	10,2
Travailleurs manuels spécialisés	15 092	1 062	7,0	7,0	285	1,9	1,6	183	1,2	1,1	1 357	9,0	10,6
Autre personnel de la vente et des services	1 483	309	20,8	28,8	36	2,4	2,5	32	2,2	1,4	123	8,3	8,7
Autres travailleurs manuels	976	97	9,9	10,6	29	3,0	2,6	22	2,3	0,9	48	4,9	2,1
Nombre total de salariés	72 300	29 589	40,9	41,5	1 121	1,6	1,5	1 440	2,0	2,0	7 163	9,9	10,9

TABLEAU 9

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 1998 et 1999*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Tous les secteurs	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**
Total des salariés	583 796	580 296	257 787	259 640	7 706	8 466	13 261	13 881	57 861	61 125
Recrutements	76 744	72 942	31 404	28 857	1 080	1 041	700	582	8 729	7 891
Promotions	62 158	51 789	34 153	27 905	914	737	1 108	978	8 773	7 313
Cessations de fonctions	74 560	71 705	30 586	29 256	1 120	1 110	1 509	1 437	8 089	7 139
Effet net (recrutements - cessations)	2 184	1 237	818	-399	-40	-69	-809	-755	640	752
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	44,2	44,7	1,3	1,5	2,3	2,4	9,9	10,5
Part des recrutements	100,0	100,0	40,9	39,6	1,4	1,4	0,9	0,9	11,4	10,8
Part des promotions	100,0	100,0	54,9	53,9	1,5	1,4	1,8	1,9	14,1	14,1
Part des cessations	100,0	100,0	41,0	40,8	1,5	1,5	2,0	2,0	10,8	10,0
Banques										
Total des salariés	174 339	174 052	126 379	125 435	2 241	2 203	3 975	3 759	26 722	27 544
Recrutements	21 518	16 236	12 711	9 822	237	169	233	164	3 162	2 333
Promotions	34 117	28 005	23 761	19 132	453	404	624	479	6 111	5 117
Cessations de fonctions	20 678	18 997	13 529	12 458	311	296	605	468	3 447	2 621
Effet net (recrutements - cessations)	840	-2 761	-818	-2 636	-74	-127	-372	-304	-285	-288
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	72,5	72,1	1,3	1,3	2,3	2,2	15,3	15,8
Part des recrutements	100,0	100,0	59,1	60,5	1,1	1,0	1,1	1,0	14,7	14,4
Part des promotions	100,0	100,0	69,6	68,3	1,3	1,4	1,8	1,7	17,9	18,3
Part des cessations	100,0	100,0	65,4	65,6	1,5	1,6	2,9	2,5	16,7	13,8
Transports										
Total des salariés	158 275	162 081	37 115	40 846	2 067	2 887	2 880	4 122	9 000	11 537
Recrutements	24 461	23 172	6 847	6 580	477	504	206	223	1 971	1 807
Promotions	8 282	6 780	2 249	1 909	142	115	152	145	524	412
Cessations de fonctions	22 339	21 277	4 925	4 711	359	407	321	362	1 222	1 349
Effet net (recrutements - cessations)	2 122	1 895	1 922	1 869	118	97	-115	-139	749	458
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	23,4	25,2	1,3	1,8	1,8	2,5	5,7	7,1
Part des recrutements	100,0	100,0	28,0	28,4	2,0	2,2	0,8	1,0	8,1	7,8
Part des promotions	100,0	100,0	27,2	28,2	1,7	1,7	1,8	2,1	6,3	6,1
Part des cessations	100,0	100,0	22,0	22,1	1,6	1,9	1,4	1,7	5,5	6,3

TABLEAU 9 (suite)

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 1998 et 1999*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Communications										
Total des salariés	192 529	195 159	80 078	80 700	2 179	2 242	4 675	4 624	17 405	18 381
Recrutements	24 546	28 399	10 119	10 941	233	237	227	244	3 167	3 239
Promotions	13 204	12 384	6 040	5 413	157	117	199	245	1 412	1 427
Cessations de fonctions	25 346	26 524	10 471	10 670	235	248	452	499	2 984	2 858
Effet net (recrutements - cessations)	-800	1 875	-352	271	-2	-11	-225	-255	183	381
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	41,6	41,4	1,1	1,1	2,4	2,4	9,0	9,4
Part des recrutements	100,0	100,0	41,2	38,5	0,9	0,8	0,9	0,9	12,9	11,4
Part des promotions	100,0	100,0	45,7	43,7	1,2	0,9	1,5	2,0	10,7	11,5
Part des cessations	100,0	100,0	41,3	40,2	0,9	0,9	1,8	1,9	11,8	10,8
Autres secteurs										
Total des salariés	58 653	49 004	14 215	12 659	1 219	1 134	1 731	1 376	4 734	3 663
Recrutements	6 219	5 135	1 727	1 514	133	131	34	51	429	512
Promotions	6 555	4 620	2 103	1 451	162	101	133	109	726	357
Cessations de fonctions	6 197	4 907	1 661	1 417	215	159	131	108	436	311
Effet net (recrutements - cessations)	22	228	66	97	-82	-28	-97	-57	-7	201
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	24,2	25,8	2,1	2,3	3,0	2,8	8,1	7,5
Part des recrutements	100,0	100,0	27,8	29,5	2,1	2,6	0,5	1,0	6,9	10,0
Part des promotions	100,0	100,0	32,1	31,4	2,5	2,2	2,0	2,4	11,1	7,7
Part des cessations	100,0	100,0	26,8	28,9	3,5	3,2	2,1	2,2	7,0	6,3

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

TABLEAU 10

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire,*** *1999*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	2 515	1 885	630	25.0	98	3.9	69	29	52	2.1	41	11	154	6.1	96	58
15 000 $ - 19 999 $	5 627	2 758	2 869	51.0	160	2.8	76	84	96	1.7	50	48	784	13.9	422	362
20 000 $ - 24 999 $	20 712	7 713	12 999	62.8	448	2.2	152	296	483	2.3	199	284	2 585	12.5	1 006	1 579
25 000 $ - 29 999 $	42 559	14 051	28 508	67.0	779	1.8	253	526	925	2.2	308	617	6 426	15.1	1 994	4 432
30 000 $ - 34 999 $	52 393	21 338	31 055	59.3	930	1.8	458	472	1 230	2.3	629	601	7 199	13.7	2 573	4 626
35 000 $ - 37 499 $	34 600	15 977	18 623	53.8	548	1.6	289	259	880	2.5	471	409	4 003	11.6	1 581	2 422
37 500 $ - 39 999 $	59 884	37 120	22 764	38.0	920	1.5	540	380	2 013	3.4	1 391	622	5 921	9.9	3 143	2 778
40 000 $ - 44 999 $	67 180	39 932	27 248	40.6	974	1.4	668	306	1 880	2.8	1 345	535	6 440	9.6	3 498	2 942
45 000 $ - 49 999 $	42 742	26 519	16 223	38.0	591	1.4	418	173	1 101	2.6	812	289	4 031	9.4	2 194	1 837
50 000 $ - 59 999 $	63 797	46 678	17 119	26.8	817	1.3	654	163	1 537	2.4	1 249	288	5 157	8.1	3 342	1 815
60 000 $ - 69 999 $	36 874	28 076	8 798	23.9	385	1.0	306	79	871	2.4	730	141	3 225	8.7	2 155	1 070
70 000 $ - 84 999 $	32 655	25 933	6 722	20.6	250	0.8	203	47	657	2.0	581	76	3 151	9.6	2 300	851
85 000 $ - 99 999 $	14 010	11 176	2 834	20.2	86	0.6	81	5	314	2.2	273	41	1 192	8.5	889	303
100 000 $ et plus	15 835	13 072	2 763	17.4	98	0.6	89	9	291	1.8	248	43	927	5.9	675	252
Nombre total de salariés	491 383	292 228	199 155	40.5	7 084	1.4	4 256	2 828	12 332	2.5	8 327	4 005	51 195	10.4	25 868	25 327

TABLEAU 11

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire,*** *1999*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	4 672	2 133	2 539	54.3	52	1.1	22	30	72	1.5	33	39	490	10.5	223	267
5 000 $ - 7 499 $	4 373	1 471	2 902	66.4	71	1.6	16	55	51	1.2	17	34	394	9.0	144	250
7 500 $ - 9 999 $	8 263	3 809	4 454	53.9	141	1.7	68	73	120	1.5	58	62	956	11.6	577	379
10 000 $ - 12 499 $	8 679	3 400	5 279	60.8	144	1.7	48	96	150	1.7	41	109	1 054	12.1	534	520
12 500 $ - 14 999 $	9 305	2 848	6 457	69.4	161	1.7	47	114	171	1.8	47	124	1 107	11.9	485	622
15 000 $ - 17 499 $	9 306	2 618	6 688	71.9	140	1.5	31	109	163	1.8	42	121	1 149	12.3	484	665
17 500 $ - 19 999 $	8 745	2 124	6 621	75.7	145	1.7	33	112	163	1.9	44	119	997	11.4	360	637
20 000 $ - 22 499 $	8 686	1 955	6 731	77.5	138	1.6	24	114	159	1.8	46	113	901	10.4	270	631
22 500 $ - 24 999 $	7 425	1 816	5 609	75.5	110	1.5	23	87	158	2.1	52	106	849	11.4	286	563
25 000 $ - 29 999 $	9 786	2 630	7 156	73.1	168	1.7	46	122	196	2.0	61	135	1 031	10.5	360	671
30 000 $ - 34 999 $	5 052	1 836	3 216	63.7	75	1.5	25	50	81	1.6	28	53	552	10.9	216	336
35 000 $ - 39 999 $	2 594	1 113	1 481	57.1	26	1.0	14	12	32	1.2	13	19	299	11.5	148	151
40 000 $ - 49 999 $	1 227	447	780	63.6	7	0.6	3	4	21	1.7	6	15	94	7.7	35	59
50 000 $ et plus	800	229	571	71.4	4	0.5	1	3	12	1.5	2	10	57	7.1	18	39
Nombre total de salariés	88 913	28 429	60 484	68.0	1 382	1.6	401	981	1 549	1.7	490	1 059	9 930	11.2	4 140	5 790

TABLEAU 10

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire,*** *1999*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	2 515	1 885	630	25 0	98	3.9	69	29	52	2.1	41	11	154	6.1	96	58
15 000 $ - 19 999 $	5 627	2 758	2 869	51.0	160	2.8	76	84	98	1.7	50	48	784	13.9	422	362
20 000 $ - 24 999 $	20 712	7 713	12 999	62.8	448	2.2	152	296	483	2.3	199	284	2 585	12.5	1 006	1 579
25 000 $ - 29 999 $	42 559	14 051	28 508	67.0	779	1.8	253	526	925	2.2	308	617	6 426	15.1	1 994	4 432
30 000 $ - 34 999 $	52 393	21 338	31 055	59.3	930	1.8	458	472	1 230	2.3	629	601	7 199	13.7	2 573	4 626
35 000 $ - 37 499 $	34 600	15 977	18 623	53.8	548	1.6	289	259	880	2.5	471	409	4 003	11.6	1 581	2 422
37 500 $ - 39 999 $	59 884	37 120	22 764	38.0	920	1.5	540	380	2 013	3.4	1 391	622	5 921	9.9	3 143	2 778
40 000 $ - 44 999 $	67 180	39 932	27 248	40.6	974	1.4	668	306	1 880	2.8	1 345	535	6 440	9.6	3 498	2 942
45 000 $ - 49 999 $	42 742	26 519	16 223	38.0	591	1.4	418	173	1 101	2.6	812	289	4 031	9.4	2 194	1 837
50 000 $ - 59 999 $	63 797	46 678	17 119	26.8	817	1.3	654	163	1 537	2.4	1 249	288	5 157	8.1	3 342	1 815
60 000 $ - 69 999 $	36 874	28 076	8 798	23.9	385	1.0	306	79	871	2.4	730	141	3 225	8.7	2 155	1 070
70 000 $ - 84 999 $	32 655	25 933	6 722	20.6	250	0.8	203	47	657	2.0	581	76	3 151	9.6	2 300	851
85 000 $ - 99 999 $	14 010	11 176	2 834	20.2	86	0.6	81	5	314	2.2	273	41	1 192	8.5	889	303
100 000 $ et plus	15 835	13 072	2 763	17.4	98	0.6	89	9	291	1.8	248	43	927	5.9	675	252
Nombre total de salariés	491 383	292 228	199 155	40.5	7 084	1.4	4 256	2 828	12 332	2.5	8 327	4 005	51 195	10.4	25 868	25 327

TABLEAU 11

Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi ***permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire,*** *1999*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	4 672	2 133	2 539	54.3	52	1.1	22	30	72	1.5	33	39	490	10.5	223	267
5 000 $ - 7 499 $	4 373	1 471	2 902	66.4	71	1.6	16	55	51	1.2	17	34	394	9.0	144	250
7 500 $ - 9 999 $	8 263	3 809	4 454	53.9	141	1.7	68	73	120	1.5	58	62	956	11.6	577	379
10 000 $ - 12 499 $	8 679	3 400	5 279	60.8	144	1.7	48	96	150	1.7	41	109	1 054	12.1	534	520
12 500 $ - 14 999 $	9 305	2 848	6 457	69.4	161	1.7	47	114	171	1.8	47	124	1 107	11.9	485	622
15 000 $ - 17 499 $	9 306	2 618	6 688	71.9	140	1.5	31	109	163	1.8	42	121	1 149	12.3	484	665
17 500 $ - 19 999 $	8 745	2 124	6 621	75.7	145	1.7	33	112	163	1.9	44	119	997	11.4	360	637
20 000 $ - 22 499 $	8 686	1 955	6 731	77.5	138	1.6	24	114	159	1.8	46	113	901	10.4	270	631
22 500 $ - 24 999 $	7 425	1 816	5 609	75.5	110	1.5	23	87	158	2.1	52	106	849	11.4	286	563
25 000 $ - 29 999 $	9 786	2 630	7 156	73.1	168	1.7	46	122	196	2.0	61	135	1 031	10.5	360	671
30 000 $ - 34 999 $	5 052	1 836	3 216	63.7	75	1.5	25	50	81	1.6	28	53	552	10.9	216	336
35 000 $ - 39 999 $	2 594	1 113	1 481	57.1	26	1.0	14	12	32	1.2	13	19	299	11.5	148	151
40 000 $ - 49 999 $	1 227	447	780	63.6	7	0.6	3	4	21	1.7	6	15	94	7.7	35	59
50 000 $ et plus	800	229	571	71.4	4	0.5	1	3	12	1.5	2	10	57	7.1	18	39
Nombre total de salariés	88 913	28 429	60 484	68.0	1 382	1.6	401	981	1 549	1.7	490	1 059	9 930	11.2	4 140	5 790